الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الإخوة منتوري – قسنطينة

كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية — قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطفونيا

رقم التسجيــل: ....

الرقم التسلسلي: ....

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير
في علم النفس تخصص السلوك التنظيمي وتسيير الموارد البشرية

دراسة مدى مساهمة الأمن الصناعي في الوقاية من إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية

دراسة ميدانية بمؤسسة صناعة الكوابل E.N.I.C.A.B– بسكــرة

إعداد الطالب:

- دوباخ قويدر

إشراف الأستاذ الدكتور:

- شلبــي محمــد

أعضاء لجنة المناقشة: **تاريـخ المناقشــة:**

أ.د – لوكيا الهاشمي	أستاذ التعليم العالي	رئيســا	جامعــة منتــوري قسنطينــة
أ.د – شلبي محمــد	أستاذ التعليم العالي	مشرفا ومقررا	جامعــة منتــوري قسنطينــة
أ.د – لعويرة عمــر	أستاذ التعليم العالي	عضوا مناقشا	جامعة الأمير عبد القادر قسنطينة
د – رابــح العايب	أستاذ محاضــر	عضوا مناقشا	جامعــة منتــوري قسنطينــة

السنــة الجامعيــة: 2008 – 2009

الفهـــرس:

أولا: فهـــرس الموضوعـــات **الصفحة**

ثانيا: فهرس الجداول

ثالثا: فهرس المراجع

*** ملاحق البحث**

*** ملخص البحث**

الإهـــــداء

- ü إلى عائلتي فخرا واعتزازا.
- ü إلى روح أخي الطاهرة "السعيد" رحمه الله برحمته الواسعة.
- ü إلى أخي محمد سندي. ومصدر دعمي طوال حياتي العلمية .
- ü إلى كل من أحبني فأحببته واحترمني فأحترمه.
- ü إلى كل أساتذتي الذين استفدت من علمهم ونعم أخلاقهم.
- ü إلى كل زملائي وأصدقائي الذين ساندوني لإتمام هذا العمل المتواضع.

إلى كل هؤلاء **بصدق** أهدي لهم هذا العمل المتواضع.

<u>قويدر</u>

شكـــــــر

أتقدم بأسمى عبارات الشكر والتقدير إلى المشرف على هذا العمل المتواضع أستاذي الكريم الأستاذ الدكتور "شلبي محمد" ، الذي فتح لي بـــــــــــــــاب العقـــــــــــــــل وباب القلب ، باب العقل فقد استفدت من وافر علمه وتجربته الطويلة في التعليم ، وباب القلب فلم يبخلني يوما من مساعداته ونصائحه وإرشـــــــــــــــاداته التي كانت بمثابة السند الذي ساعدني على تخطي كل الصعاب والعقبات التي صادفتني في إنجاز هذا العمل المتواضع.

كما أتقدم باسمي ونيابة على زملائي بالشكر الجزيل إلى الأستاذ النموذج نموذج العلم والخلق الأستاذ الدكتور لوكيا الهاشمي على كل المساعدات والتسهيلات التي قدمها لنا لإتمام مشوارنا الدراسي بارتياح وبدون صعوبات.

كما أتقدم بالشكر الجزيل إلى إدارة وعمال مؤسسة صناعة الكوابل ببسكرة على تعاونهم الصادق معي للقيام بالدراسة الميدانية .

كما أتقدم بالشكر الجزيل إلى من أبدع في كتابة هذه الرسالة أخي وصديقي عبد القادر زكـــري.

كما أتقدم بالشكر الجزيل والاحترام الكبير إلى كل من كان لي دعما وسندا كفؤا خلال مرحلة التدرج وما بعد التدرج الأستاذين الكريمين "د/ نور الدين تاوروريت" "أ/ جوادي يوسف" فقد كانوا لي بصدق نعم الأخوين العزيزين على قلبي.

مقدمة

مقدمة:

لقد كان للنمو الاقتصادي السريع والتطور التكنولوجي الرهيب ، وبروز ظاهرة العولمة آثارا واضحة المعالم على كل قطاعات الحياة،[1] وخصوصا القطاع الصناعي الذي تجسدت فيه تلك الآثار في بروز مؤسسات صناعية عملاقة بتكنولوجيات بالغة الحداثة والدقة والتعقيد وبرؤوس أموال ضخمة ، وموارد بشرية فاقت الآلاف ، إضافة إلى تشابك الواجبات والمسؤوليات وطرق التسيير وتعقدها ، كما أسفرت تلك الآثار إلى ظهور مهن جديدة لم تكن معروفة سلفا ، ودخل الإنسان في عالم لم يألفه سابقا عالم مليء بالتكنولوجيات والاكتشافات والمواد التي يجد العامل نفسه في احتكاك دائم ومستمر معها أثناء مزاولته لعمله.

وبازدياد حدة المنافسة بينها أصبح الهدف المنشود لأرباب العمل وأصحاب القرار بالمؤسسات الصناعية هو البحث عن كيفية البقاء والاستمرار وبسط السيطرة وذلك من خلال العطاء بالكم والكيف والثمن المرغوب، فكان الاستثمار في رأس المال البشري المؤهل والمدرب والكفؤ باعتباره محور العملية الإنتاجية، فازداد الضغط والتوجه نحو العنصر البشري وذلك بتحريكه بكل الوسائل المادية والمعنوية رغبة في أداء أفضل وإنتاج أوفر وربح أسرع في وقت اقصر.

وبالرغم من الانتصارات والنجاحات التي حققتها هاته المؤسسات في ازدهار وتطور ورفاهية بلدانها على حد قول "هارت وسكوت" "إن أي شيء إيجابي للإنسانية يمكن إنجازه فقط من خلال المؤسسات الحديثة" .[2]

إلا أن هاته المؤسسات لم تسلم من مشكلات جمة صاحبتها في تحقيق أهدافها المسطرة كانت في مقدمتها مشكلة حوادث العمل والأمراض المهنية، والتي من دون شك قد كلفتها خسائر جسيمة تراوحت بين خسائر مادية وأخرى بشرية وكمثال على ذلك ، واقع حوادث العمل والأمراض المهنية في الولايات المتحدة الأمريكية حيث يقول "جاكوبس" "إن الإحصائيات تشير في إحدى السنوات بالولايات المتحدة الأمريكية أنه يقتل حوالي 100 ألف شخص بينما يصاب حوالي 10 مليون نتيجة حوادث العمل والأمراض المهنية". [3]

وللتقليل من حدة مشكلة حوادث العمل والأمراض المهنية في المؤسسات الصناعية ، اعتمدت معظم الدول المتطورة على غرار الولايات المتحدة الأمريكية إلى سياسة الأمن الصناعي وتعزيزه باعتباره يعنى بتوفير ظروف العمل الآمنة والصحية المناسبة في مكان العمل ، وذلك عن طريق الدراسة التي تمر بها العملية الإنتاجية مع وضع تدابير السلامة الوقائية. [4] والتي تستهدف بالدرجة الأولى منع وقوع حوادث العمل المتمثلة في: "تلك الحوادث الكيانية التي تحدث في زمان ومكان معينين ومحددين، والتي لم توضع في الحسبان، والتي من خصائصها الأساسية إلحاق الضرر بالعامل". [5]

بالإضافة إلى منع وقوع الأمراض المهنية والمتمثلة في:"تلك الأمراض التي يصاب بها العامل بسبب العمل أو في أثناء تأديته له ، والذي ينشأ عن الظروف التي يوضع فيها العامل أثناء العمل." [6]

والجزائر على غرار مثيلاتها من الدول النامية التي دخلت مرحلة التصنيع وتأثرها بالتحولات الاقتصادية والصناعية التي شهدتها الدول المتطورة، لم تسلم هي الأخرى مؤسساتها الصناعية من مشكلة حوادث العمل والأمراض المهنية رغم توفرها على خدمات الأمن الصناعي بكل إمكانياته المادية والبشرية.

إن تفاقم نسبة حوادث العمل والأمراض المهنية بالمؤسسات الصناعية الجزائرية والإصابات الكثيرة التي تخلفها ، هو الشيء الذي دفع الباحث للقيام بهذا البحث كمحاولة للتقصي عن مشكلة إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية بالمؤسسة الصناعية الجزائرية ومدى مساهمة الأمن الصناعي في الوقاية منها، وذلك من خلال معرفة مدى استفادة العاملين من خدماته التي يوفرها.

وقد جاء هذا البحث ملخصا في إطارين أحدهما نظري والآخر تطبيقي، وتضمن الجانب النظري أربعة فصول ، تمثلت في الفصل التمهيدي الذي يضم دوافع وأسباب اختيار الموضوع ، أهداف البحث وكذا إشكالية البحث وفرضياته.

أما الفصل الأول فتم التطرق فيه إلى الأمن الصناعي من حيث توضيح الإطار الدلالي لهذا المصطلح وكذا أهدافه وأهم أسسه بالإضافة إلى برامجه وتشريعاته وبعض الهيئات الوصية عنه وأخيرا تم التطرق على التدريب الخاص بمجاله .

وأما الفصل الثاني فتم التطرق فيه إلى مقاربة حوادث العمل من حيث توضيح الإطار الدلالي لمصطلحي إصابات وحوادث العمل وكذا أسبابها وتصنيفها

وبعض النظريات المفسرة لها بالإضافة على التطرق لكيفية قياس معدل الإصابة وشدة وتكرار حوادث العمل ، كما تم التطرق إلى بعض عواقب حوادث العمل وبعض استراتيجيات الوقاية منها.

أما الفصل الثالث فتم التطرق فيه إلى الأمراض المهنية بذكر عجالة عن نشأة فكرة الأمراض المهنية وتحديدها وكذا تصنيفها وذكر بعض العوامل المؤدية للإصابة بها ، كما تم التطرق فيه إلى أثر مخاطر بيئة العمل ودور الصحة النفسية في العمل بالإضافة إلى ذكر بعض استراتيجيات الوقاية منها وكذا دور الأخصائي النفسي في مجالها.

وقد تضمن الإطار التطبيقي فرضيات البحث والمنهج المستخدم وسبب اختياره إضافة إلى أدوات البحث ومكان إجرائه والدراسة الاستطلاعية، كما تضمن عينة البحث وطريقة اختيارها، إضافة إلى أسلوب المعالجة الإحصائية التي تم الاعتماد عليها في هذا البحث، وأخيرا تم التطرق إلى عرض النتائج وتحليلها وتفسيرها على ضوء فرضيات البحث

وفي الأخير تم عرض فهرس المراجع التي تمت الاستعانة بها في مراحل البحث ، وكذا عرض الملاحق المتعلقة بالبحث بالإضافة إلى عرض ملخص نهائي للبحث تجسدت فيه الخطوات التي مر بها البحث والنتائج التي تم التوصل إليها.

الفصل التمهيدي

الفصـــل التمهيــدي

1- دوافـــع اختيــار الموضـــوع.

2- أهـــــــداف البحـــــــث.

3- إشكاليـــــــة البحـــــــث.

4- فرضيـــــــات البحـــــــث.

* الإحـــالات الهامشيـــة.

1- دوافع اختيار الموضوع:

تعود دوافع اختيار الباحث لموضوع مساهمة الأمن الصناعي في الوقاية من إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية إلى ما يلي:

- أنه جاء كمحاولة للإحاطة بمشكلة من بين المشكلات التي تعاني منها المؤسسات الصناعية الجزائرية، والمتمثلة في إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية.
- أنه جاء ليسلط الضوء عن واقع الأمن الصناعي بالمؤسسة الصناعية الجزائرية ومدى مساهمة هذا الأخير في التقليل من إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية ، إضافة إلى مدى استفادة واهتمام العاملين من إجراءاته وبرامجه والتي تم حصرها في هذا البحث على وظيفتي التدريب ووضع أساليب التوعية الوقائية.
- أنه جاء كإشعار للمسؤولين في المؤسسات الصناعية الجزائرية قصد إعادة الاعتبار وضرورة الاهتمام بالعنصر البشري، باعتباره محور العملية الإنتاجية، وذلك من خلال إجراءات الأمن الصناعي المتمثلة في التدريب والتوعية الوقائية.
- قلة الدراسات التي تناولت هذا الموضوع ، وخاصة الدراسات الجزائرية رغم الإحصائيات الملفتة للانتباه والتي تعرض من طرف المسؤولين بالمؤسسات الصناعية، وكذا أصحاب القرار والمعنيين في الدولة.
- قلة المراجع المتعلقة بثقافة الأمن والسلامة والتربية الوقائية، التي يكتسب منها العمال الأساليب التدخلية لوقايتهم من إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية.
- نقص الاهتمام ببرامج الأمن الصناعي وخصوصا البرامج التوعوية والتدريبية منها بالمؤسسات الصناعية الجزائرية .

محاولة الباحث الوصول إلى نتائج واقتراحات من خلال المعلومات المتحصل عليها، والتي من شأنها أن تساعد ولو بالجزء القليل في التقليل من مشكلة

- إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية بالمؤسسات الصناعية الجزائرية والتي أصبحت تنخر اقتصادها الوطني.

2- أهداف البحث:

إن تناول هذا البحث من شأنه أن يرمي لبلوغ الأهداف التالية:

- محاولة معرفة مدى استفادة العمال من خلال مشاركتهم في التدريب الخاص بمجال الأمن الصناعي في وقايتهم من إصابات حوادث العمل.
- محاولة معرفة مدى استفادة العمال من خلال مشاركتهم في التدريب الخاص بمجال الأمن الصناعي في وقايتهم من إصابات الأمراض المهنية .
- محاولة معرفة مدى استفادة العمال من محتويات أساليب التوعية الوقائية التي توفرها المؤسسة في وقايتهم من إصابات حوادث العمل .
- محاولة معرفة مدى استفادة العمال من أساليب التوعية الوقائية التي توفرها المؤسسة في وقايتهم من إصابات الأمراض المهنية.
- محاولة معرفة مدى مساهمة التدريب الخاص بمجال الأمن الصناعي وكذا الاعتماد على أساليب التوعية الوقائية في الوقاية من إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية.
- محاولة تسليط الضوء على واقع الأمن الصناعي بالمؤسسة الصناعية مكان الدراسة، ومقارنته مع الأدبيات التي تطرقت إليه لإبراز نقاط القوة والضعف فيه.
- محاولة الباحث التحكم أكثر في استعمال مبادئ وتقنيات البحث العلمي من أجل الوصول إلى نتائج أكثر دقة وموضوعية.

3- إشكالية البحث:

يعتبر موضوع الأمن الصناعي من بين المواضيع التي لقيت اهتماما واسع النطاق من طرف المختصين وأرباب العمل وأصحاب القرار بالمؤسسات الصناعية مطلع القرن العشرين، نتيجة التقدم التكنولوجي السريع الذي شهده العالم ، والتوجه الكبير نحو القطاع الصناعي، وذلك باعتباره إستراتيجية فعالة في عملية التنمية.

الاقتصادية من جهة ، وفي تحسين مستوى أداء العاملين بالعمل على التقليل من المشاعر السلبية نحو أعمالهم كانعدام الثقة والاستقرار، الضغط ، القلق ، الاغتراب المهني، بالإضافة إلى وقايتهم من شبح إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية من جهة أخرى.

وتتجسد إستراتيجية الأمن الصناعي في تلك الخدمات التي يقدمها من خلال لجانه التي عادة ما تتكون من: الإداري ، الفني ، المشرف ، السيكولوجي ، مهندس الأمن الصناعي ، الطبيب المهني ، والأخصائي الاجتماعي.

وتكمن وظيفة هاته اللجان في العمل على توفير وسائل الأمن والصحة والوقاية في بيئة العمل ، وكذا العمل على توعية العاملين وتدريبهم وتشجيعهم للحفاظ على سلامتهم وسلامة عناصر إنتاج مؤسستهم، وذلك من خلال إتباع شروط وتعليمات الأمن الصناعي لوقايتهم من إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية.

وتعتبر مشكلة إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية من بين المشكلات التي واجهتها المؤسسات الصناعية الجزائرية ، والتي كلفتها خسائر جسيمة تجسدت في: تلف المعدات والآلات، فقدان المواد الخام ، هدر في الأموال ، فقدان العناصر البشرية الكفؤة والمدربة علاوة إلى اضطرارها بالوفاء بالتعويضات المتعلقة بالعجز الكلي الذي يصيب العامل، وفي ذات الوقت يتعين عليها أن تقوم بإجراءات تعيين عمال جدد بدلا عن المصابين العاجزين، وذلك من خلال تحملها نفقات التعيين والتدريب.

وبالرغم من توفر المؤسسات الصناعية الجزائرية على خدمات الأمن الصناعي وتزايد الاهتمام بها في السنوات الأخيرة من طرف أصحاب القرار والمعنيين في الدولة وذلك من خلال إعادة فتح المعهد الوطني للصحة والأمن الصناعي، وكذا إعادة تنشيط المجلس الوطني للوقاية من حوادث العمل بالإضافة إلى تركيز الاتحاد العام للعمال الجزائريين اهتماماته عليه إلا أن إحصائيات إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية في تزايد مستمر.

وحسب إحصائيات الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية وحوادث العمل والأمراض المهنية فإن نسبة ارتفاع حوادث العمل والأمراض المهنية ما بين سنة 2002 وسنة 2004 قد بلغت "16%" كما ارتفعت مصاريف ذات الصندوق في نفس السنوات من "5.8 مليار دج" إلى "8 مليار دج".

إن تفاقم نسبة إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية بالمؤسسات الصناعية الجزائرية بالرغم من توفرها على خدمات الأمن الصناعي بكل إمكانياته المادية والبشرية كان دافعا قويا أمام الباحث للقيام بدراسة ميدانية في إحدى المؤسسات الصناعية الجزائرية وهي مؤسسة صناعة الكوابل ببسكرة ، كمحاولة للوقوف

على مدى استفادة العمال التنفيذيين من خدمات الأمن الصناعي ومدى إسهام هذا الأخيـــر في الوقاية من إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية .

وقد تم حصر الأمن الصناعي كمتغير مستقبل في هاته الدراسة على وظيفتين هما: التدريب في مجال الأمن الصناعي وأساليب التوعية الوقائية.

وسيتم من خلال هاته الدراسة محاولة الإجابة على التساؤل الرئيسي التالي:

- هل يستفيد العمال من الأمن الصناعي لوقايتهم من إصابات حوادث العمـــل والأمراض المهنية ؟

وذلك من خلال الأسئلة الفرعية التالية:

- هل يستفيد العمال من خلال مشاركتهم في التدريب الخاص بمجال الأمـــن الصـــناعي لوقايتهم من إصابات حوادث العمل ؟

- هل يستفيد العمال من خلال مشاركتهم في التدريب الخاص بمجال الأمـــن الصـــناعي لوقايتهم من إصابات الأمراض المهنية ؟

- هل يستفيد العمال من محتويات أساليب التوعية الوقائية التي توفرها المؤسسة لوقايتهم من إصابات حوادث العمل ؟

- هل يستفيد العمال من محتويات أساليب التوعية الوقائية التي توفرها المؤسسة لوقايتهم من إصابات الأمراض المهنية ؟

4- فرضيات البحـــث:

*** الفرضيـــة العامـــة:**

يستفيد العمال من الأمن الصناعي لوقايتهم من إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية.

*** الفرضيـــات الإجرائيـــة:**

- يستفيد العمال من خلال مشاركتهم في التدريب الخاص بمجال الأمن الصناعي لوقايتهم من إصابات حوادث العمل.

- يستفيد العمال من خلال مشاركتهم في التدريب الخاص بمجال الأمن الصناعي لوقايتهم من إصابات الأمراض المهنية.

- يستفيد العمال من محتويات أساليب التوعية الوقائية التي توفرها المؤسسة لوقايتهم من إصابات حوادث العمل.

- يستفيد العمال من محتويات أساليب التوعية الوقائية التي توفرها المؤسسة لوقايتهم من إصابات الأمراض المهنية.

*** الإحالات الهامشية:**

1- محمود سلمان العميان، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، دار وائل للنشر والتوزيع ، عمان، ط3 ، 2005 .

2- ريتشارد هـ .هل ، المنظمات"هياكلها، عملياتها ومخرجاتها" ترجمة سعيد ابن أحمد الهاجري، راجع الترجمة إبراهيم بن عبد الله المنيف، معهد الإدارة العامة، المملكة العربية السعودية، ط5 ، 2005 .

3- أحمد قاضي ، دليل السلامة والأمن الصناعي، القاهرة، مصر الجديدة، 1996.

4- رمضان السيد، حوادث الصناعة والأمن الصناعي، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، مصر، 1984 .

5-Jacques le plat et xavier cuny, les accidents du travail, édition "que sais je" ,presses universitaire de France, paris 1974 p6 .

6- عويد سلطان المشعان ، علم النفس الصناعي ، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع ، الكويت ، الإمارات العربية المتحدة، 1994.

الفصل الأول

الأمـــــن الصنـــــاعي

مدخـــــــل:

1- الإطار الدلالي لمصطلح الأمن الصناعي.

2- أهداف الأمن الصناعي وأهم أسسه.

3- برامج الأمـــــن الصنــــاعي.

4- تشريعات الأمن الصناعي وبعض الهيئات الوصية عنه.

5- التدريب في مجال الأمـــــن الصنـــــاعي.

خلاصـــــة.

*** الإحـــالات الهامشيـــة.**

مدخـــل:

مما لاشك فيه أن المورد البشري يعتبر من بين المفعمة في العمليـــات الإنتاجيـــة داخل التنظيم، ومما لا شك فيه أيضا أن المنظمات تبذل كل ما في وسعها مـــن خبـــراء وأموال طائلة لاستقطاب الأفراد وتدريبهم قصد الاســـتثمار فـــيهم، كمـــا أنهـــا تعمـــل كل ما في وسعها للحفاظ على صحتهم وسلامتهم من الأخطار التي تـــواجههم أثنـــــــاء مزاولتهم لأعمالهم كالإصابة بحوادث العمل، والأمراض المصفية، والتـــي قـــد تفقـــدهم أرواحهم في بعض الأحيان أو بالعجز الكلي أحيانا أخرى.

ونظرا لأن العنصر البشري داخل التنظيم يصعب تعويضه بعد فقدانه، فقد أولـــت المنظمات من خلال إدارة الموارد البشرية اهتماما كبيرا للاعتناء به، وذلك من خلال عدة إجراءات وتدابير اتخذتها للحد أو التقليل من الأخطار التي تواجهه أثناء مزاولته لعملـــه، خصوصا في المؤسسات الصناعية التي هو عرضة فيها للأخطار، فكان الأمن الصناعي وسيلة من الوسائل والتدابير اتخذتها للحفاظ على صحة وسلامة العمال.

وقد جاء هذا الفصل موضحا للإطار الدلالي لمصطلح الأمن الصناعي وكذا أهدافه وأهم أسسه بالإضافة إلى توضيح برامج الأمن الصناعي من حيـــث عناصـــره أهدافـــه، وإشراك العمال فيه، كما تم التطرق إلى تشريعات الأمن الصـــناعي، وبعـــض الهيئـــات الوصية عنه، وأخيرا تم التطرق إلى التدريب في مجال الأمن الصناعي.

1- الإطار الدلالي لمصطلح الأمـــن الصنـــاعي:

تعددت وتنوعت تعاريف الأمن الصناعي، واختلـــف رجـــال الإدارة والبـــاحثون والمهتمون بالأمن الصناعي، في تحديد تعريف شامل وموحد فيما بينهم.

فقد عرفه البعض على أنه: " تحقيق سلامة العمـــال مـــن النـــواحي الصـــحية والنفسية، ووقايتهم من أخطار المهنة ".[1]

يتضح من خلال هذا التعريف أنه يشتمل على جانبين مهمين في تحقيق الســـلامة الجسدية والنفسية، إضافة إلى أنه جمع بين حوادث العمل، والأمراض المهنيـــة، إلا انـــه أهمل كيفية تحقيق هذه السلامة ومن المسؤول عنها.

وقد عرفه البعض الآخر على أنـــه: "ســـياجات أمـــان، واحتياطـــات الرعايـــة لمنع وقوع الحوادث والإصابات، والتي لم يعد هناك شـــك فـــي أنهـــا خســـائر تلافيهـــا لما تضيفه من أعباء على نفقات الإنتاج، التي يجب الحد منها،ولما تسببه من فقدان بعض العمال المهرة المدربين في حوادث العمل، وأمراض المهنية ".[2]

إن هذا التعريف يعتبر الأمن الصناعي بمثابة سياج أمان واحتياط وقائي وضع بقصد المحافظة على عناصر الإنتاج من خلال تجنب الوقوع في الحوادث إلا أنه لم يحدد بوضوح الوسائل الضرورية للوقاية والمجنبة للحوادث، إضافة إلى أنه لم يتطرق المسؤولين عن ذلك.

كما قد عرفه البعض على أنه: "توفير ما يلزم من الشروط والمواصفات والإجراءات التنظيمية في بيئة العمل، لجعلها مأمونة وصحية، بمعنى أنه لا تقع فيها حوادث، ولا تنشأ عنها أمراض مهنية، أي أنها تكفل مقومات الإنتاج المادية والبشرية ".(3)

يتبين من خلال هذا التعريف أن الأمن الصناعي ينحصر في جملة من الشروط الفنية والمواصفات التنظيمية المرتبطة بجو العمل، والهادف لجهله أكثر أمانا.

إنه إذا أخذنا بهذا التعريف فإننا نعتبر أن حوادث العمل ترجع إلى أسباب آلية في مجملها، إلا أن الدراسات أثبتت أن أسباب حوادث العمل قد ترجع إلى عوامل إنسانية، كما أن هذا التعريف يحصر مسؤولية الأمن الصناعي على القائمون بالتنظيم فقط، وأهمل أطراف أخرى منها: مهندس الأمن الصناعي، أخصائي العمل والتنظيم ...والذين لهم أدوار مهمة في نجاعة وفاعلية هاته الأخيرة.

إضافة إلى التعاريف السابقة للأمن الصناعي هناك محاولات عديدة من طرف الباحثين والكتاب لتحديد تعريف شامل وموحد للأمن الصناعي، ومن بين تلك المحاولات نذكر: تعريف محمد عبد السميع علي والذي عرف الأمن الصناعي على أنه: " تحقيق سلامة العمال من النواحي الصحية والنفسية، ورقابتهم من الأخطار المهنية ".

كما نذكر تعريف رستم لطفي والذي عرفه: " على أنه كل إجراء يتخذ لمنع والتقليل من حوادث العمل، والأمراض المهنية، وتقديم وسائل الوقاية والإسعاف والعلاج، مع توفير الظروف المناسبة للعمل ".(4)

إضافة إلى ذلك فقد عرفه يوسف جحيم الطائي وآخرون بأنه: " عبارة عن توفير بيئة آمنة وخالية من العوامل التي تؤدي إلى أسباب الخطر الذي يتعرض له الأفراد العاملين في المنظمات".(5)

عموما ومن خلال ما سبق ذكره نجد الاختلافات واضحة بين أصحاب التعاريف السابقة للأمن الصناعي، وذلك مرده إما التركيز على جانب من جوانب الأمن الصناعي

دون آخر، وإما إلى اختلافات السياسات الاقتصادية، إضافة إلى تعدد الفروع والتخصصات العلمية والتي تنظر إلى الأمن الصناعي من زاويتها الخاصة.

وبشكل عام ومن خلال ما اتضح من التعاريف السابقة حول الأمن الصناعي ومن خلال النقائص التي وردت في كل واحدة منها يمكن بلورة تعريف للأمن الصناعي كما يلي:

الأمــن الصناعــي هو: " مجموعة الإجراءات والتدابير الوقائية، وكذا مجموعة الوسائل التي تتخذها إدارة المنظمة بمشاركة العاملين فيها وتحفيزهم على تطبيقها واستخدامها بغية توفير ظروف عمل تضمن الصحة السلامة وتجنب وقوع حوادث وأمراض مهنية قد تكون عبء ثقيل فيما بعد على المنظمة وما فيها ".

2- أهداف الأمــن الصنــاعي وأهم أسسه:

1.2- أهدافــه: من بين الأهداف الأساسية التي يحققها الأمن الصناعي إذا كان فعالا وناجعا تلك الأهداف التي تتجسد من حيث:

بيئة العمال، العامل والعلاج. وسوف يتم التطرق إلى كل عنصر من هذه العناصر بشيء من التفصيل كما يلي:

1.1.2- من حيث بيئة العمل: وذلك من خلال ضرورة توفير وسائل الأمن والصحة والوقاية في بيئة العمل، بالطريقة التي تجنب العمال أخطار العمل وظروفه. [6]

وتشير بيئة العمل إلى عدة عوامل نذكر منه ما يلي:

1.1.1.2- الإضــاءة: وتعد من أهم العوامل المادية التي لها دور بارز في عمل الفرد وعلاقته واضحة بمستوى الأداء، فهي تساعد على تحسينه وتخفيض نسبة التعب ومن ثمة فهي لا غنى عنها بالنسبة لصحة العامل وسلامته وكفاءته في أدائه لعمله. [7]

وتحدث الإضاءة الغير الجيدة في مكان العمل، شكل انهيار في العيون، وتحدث ذلك عندما تكون هناك مساحات لا يصلها الضوء الكافي، أو تكون شديدة، كما أنها تسبب في انهيار العينين عندما تكون أفقية ومباشرة، ومن مؤشرات الإضاءة الغير جيدة أيضا وجود مساحات مظللة. [8]

وما يجدر الإشارة إليه هنا أن الإضاءة قسمين وذلك من خلال المصدر الذي تنبعث منه وهما:

- **إضـــاءة طبيعيـــة**: وتعد أفضل إضاءة ملائمـــة للعينـــين، كمـــا يمكـــن الحصـــول عليها بأكبر قدر دون تكاليف، كما أنها أكثر الإضاءة انتشـــارا وتوزيعـــا بشـــكل جيـــد على غرار الإضاءة الاصطناعية.

- **الإضـــاءة الاصطناعيـــة**: نظرا لعدم إمكانيـــة الاعتمـــاد علـــى الإضـــاءة الطبيعـــة في كل وقت وفي كل مكان وذلك وذالك لعدة أسباب منها تغير الطقس، في الليل،... فقد ظهرت الإضاءة الاصطناعية، ولما كانت كل التجارب قد أثبتت أن نسبة الحوادث ترداد بمعدل 32 % في الإضاءة الصناعية، وإنه يجب العمل على تكييفها لكي تكون من ناحية اللون والقوة أقرب ما يكون إلى إضاءة الطبيعية. [9]

2.1.1.2- الضوضـــاء: تكاد تتفـــق معظـــم التعـــاريف علـــى أن الضوضـــاء هـــي: " تلك الأصوات الغير مرغوب فيها والتي تؤدي بكفاءة ". [10]

وقد عرفها حمو بوظريفة في كتابه الموسوم بـــ: " الضوضاء خطر على صحتك ". بأنها: " أي صوت -بغض النظر عن شدته- قد يؤدي إلى آثار سيكولوجية أو فيزيولوجية غير مرغوب فيها لدى الفرد، والتي قد تتداخل مع نشاطات الفرد أو الجماعة، سواء تمثل ذلك في الاتصال، العمل الراحة الاسترخاء، النوم ".[11]

من خلال ما سبق يمكن القول أن الضوضاء آثار بليغة على صحة وسلامة العـــاملين داخل بيئة العمل، إذ تعد من بين المشاكل الأساسية التي يتعرض لها العمال أثناء قيـــامهم بأعمالهم، إذ أنهـــا فـــي بعـــض الأحيـــان تفقـــدهم أهـــم رادار يـــنعم بهـــم جســـمهم وهو الأذن كوسيلة اتصال مع العالم الخارجي، إضافة إلى ذلك فللضوضاء آثـــار بليغـــة على الجوانب السيكولوجية والاجتماعية للعامل نذكر منها ما يلي:

* بروز أعراض القلق، الإحباط، التوتر لدى العمال.
* الحساسية الزائدة.
* اضطرابات النوم.
* الإحساس بالعزلة.
* مظاهر الخوف وعدم الأمان.

ومما يجدر الإشارة إليه هنا أن الضوضاء أنواع نذكر منها:

الضوضاء المتواصلة:وهي التي تحدث على وتيرة واحدة ومتواصلة بنفس الشدة ولمـــدة معينة.

الضوضاء المتقلبة: وهي ضوضاء متفاوتة الشدة سواء وفق لمصدرها، أو تبعا لمدة زمنية معينة أو نوع المهنة.

الضوضاء المتقطعة: وهي التي تحدث لمدة معينة، وبفترات متقطعة.

الضوضاء الاندفاعية: وهي ضوضاء تظهر لمدة جد قصيرة وبشدة عالية، وحادة وبطلقة مفاجئة ومدمرة، غير متوقعة، تأخذ طابع الصدفة.

الضوضاء الداخلية والخارجية: إذا كانت الضوضاء من خارج المصنع سميت خارجية وتسمى داخلية إذا حدثت داخل المصنع بسبب أصوات الآلات،...[12]

3.1.1.2- التهوية: إن التهوية الغير جيدة في بيئة العمل من شأنها أن تلحق أضرارا جسيمة وتؤثر تأثيرا بالغا على العمال بدنيا ونفسيا، وبالتالي تجعله عرضة للحوادث والأمراض المهنية، ومن مظاهرها المسببة للحوادث نذكر ما يلي:

* تكاثر الأتربة والأبخرة والغازات السامة.
* ارتفاع نسبة التلوث داخل مكان العمل.
* قلة وسائل التصفية والآنية للهواء أو تعطلها للعمل.
* عدم اتساع مكان العمل وقلة النوافذ للتهوية.
* وجود معدل رطوبة مرتفع. [13]

إضافة إلى ما سبق ذكره من عوامل بيئة العمل فهناك عوامل أخرى منها: الحرارة ،الإشعاعات والغازات،...وكل هته العوامل إذا ما لم يتم السيطرة عليها من خلال توفير وسائل الأمن والوقاية فإنها من دون شك تصبح مهددة للعمل في الوقوع في مأزق الإصابة بحوادث العمل والأمراض المهنية، والتي تفقدهم أرواحهم في بعض الأحيان، وتؤدي بهم إلى العجز الكلي أحيانا أخرى.

2.1.2- من حيث العامل نفسه: ويتمثل الهدف هنا بضرورة توعية العاملين وتشجيعهم على المحافظة على أنفسهم، وإتباع شروط وتعليمات الأمن الصناعي للوقاية من أخطار العمل. [14]

وتشير التوعية الوقائية إلى أنها عملية موضوعية خارجية تقع على عاتق المنظمة. وتتعلق بإشعار وتنبيه العمال بالمخاطر المرتبطة بالعمل، وبالحوادث التي تنجم عن ممارسته.

ويمكن القول أن التوعية الوقائية توفر فكرة الوعي لدى العمال وتعطي لهم صورة كاملة عن فكرة الأمن الصناعي، كما تساعد في غرس روح الحيطة لديهم

وهذا يمثل جزء من الوعي الوقائي، كما تذكر عملية التوعية الوقائية توفر فكرة الوعي لدي العمال وتعطي لهم صورة كاملة عن فكرة الأمن الصناعي، كما تساعد في غرس روح الحيطة لديهم، وهذا يمثل جزء من الوعي الوقائي، كما تذكر عملية التوعية الوقائية العمال بضرورة الالتزام بالقواعد والإجراءات المنية المسطرة من طرف المؤسسة، وترمي إلى المحافظة على صحتهم وراحتهم في العمل أكثر مما تحافظ على المنظمة وأنسقها المختلفة. (15)

3.1.2- من حيث العلاج والتأهيل: ويتمثل هذا الهدف بسرعة علاج وتأهيل ورعاية العامل المصاب وضمان عودته إلى عمله السابق كلما أمكن ذلك، كما يتضمن هذا الهدف أيضا ضمان دخل العامل المصاب طيلة مدة علاجه وتأهيله. (16)

الأسس العامة لبرامج الأمن الصناعي:

إن من اهتمامات الأمن الصناعي في المؤسسة هو الحرص على تقديم الحماية والوقاية لكافة عناصر العملية الإنتاجية من المخاطر بمختلف أنواعها، ولهذا تسعى كل مؤسسة إلى توفير طرق ووسائل عصرية مميزة تتكامل مع طبيعة العملية الصناعية في المؤسسة، ويأتي الإختلاف هنا في طريقة وأسلوب تحقيق السيطرة والوقاية الأمنية، ولكي تعمل منظومة المن الصناعي على الوجه الأكمل، ينبغي أن يعتمد برنامج الأمن الصناعي في تطبيقه على عنصرين رئيسين وهما " وسائل الحماية المادية " و" وسائل الحماية التنظيمية "، ففي الماضي كان التصميم لبناء أي مؤسسة لا يولي أهمية لإدخال المواصفات المنية ضمن المخطط الهندسي، أما الآن لابد من مراعاة التصميم وإدخال المواصفات الأمنية، وبشكل عام فإن برنامج الأمن الصناعي في المؤسسات يعتمد في تحقيق وسائل الحماية والسيطرة على أسلوبين هما:

1.2.2- السيطرة والحماية الداخلية: وتتضمن ما يلي:

* التحكم في المفاتيح والأقفال وذلك لمنع الدخول للمباني أو الخزانات التي تحتوي على أشياء ذات أهمية لمنع استعمال ما بداخلها إلا لمن يملك الحق في ذلك.

* إتباع نظام البطاقات الشخصية للتعريف بشخصية كل من بداخل المؤسسة لتحقيق السيطرة الداخلية للمؤسسة.

* علامات تحديد الاتجاه والمسارات، ووضع الإشارات التحذيرية، وذلك للتحكم في سير المرور الداخلي والتحذير من الأماكن الخطرة.

* حماية الوثائق والمعلومات بإتباع إجراءات للحد من التلف أو الضياع أو السرقة باستخدام الكومبيوتر.

* وضع سجل بأسماء العاملين وشروط التوظيف، يضم كافة المعلومات الضرورية عن العاملين بالمؤسسة التي يمكن الرجوع إليه عند اللزوم.

2.2.2- السيطرة والحماية الخارجية: وتتضمن ما يلي:

* تركيب الموانع الإنشائية وهي بمثابة أسوار أمنية، وتركيب كاميرات المراقبة التلفزيونية، كل هذه الموانع تساعد على تأخير وكشف كل من يحاول الدخول بطريقة غير مشروعة.

* تسيير دوريات داخل محيط المؤسسة وتجهيزها بوسائل الاتصال الحديثة.

* إنشاء غرفة عمليات لتقويم بالإشراف على كافة عمليات الأمن داخل المؤسسة وتقوم بالتنسيق مع كافة القطاعات الأمنية وخدمات الطوارئ والإسعاف كلما استدعت الضرورة لذلك.[17]

3- برامج الأمن الصناعي:

1.3- عناصر برامج الأمن الصناعي: إن أي برنامج للأمن الصناعي لا بد أن يتضمن العناصر الأساسية التالية:

1.1.3- الدعم من قبل الغدارة العليا: وذلك أن أي برنامج للأمن الصناعي لا يلقى دعما من قبل الإدارة العليا فإن مآله اللافعالية، وبالتالي الفشل في التقليل من الحوادث ويتمثل دعم الإدارة العليا في عدة جوانب نذكر منها ما يلي:

* حضور الاجتماعات واللقاءات التي يعقدها القائمون على هاته البرامج بحيث تكون الإدارة على دراية لما يحصل، وما يحدد من ضوابط عمل في هذه اللقاءات.

* التأكد من قبل الإدارة على التقارير الدورية للأمن الصناعي.

* التفتيش المتكرر والفحص المستمر لأماكن العمل.

* إمداد العون لمسئولي الأمن الصناعي، فيما يتعلق بتطوير إجراءات الوقاية من الحوادث الصناعية. [18]

2.1.3- تحديد مسؤولية الأمن الصناعي: وذلك من خلال ضرورة تحديد شخص مسؤول عن الأمن الصناعي، ووقاية الأفراد العاملة بغض النضر عن كون المنظمة صغيرة أم كبيرة في الحجم، ففي المنظمة الصغيرة من الممكن إناطة هذه المهمة لشخص إداري

إضافة إلى مهامه الإدارية، أما في المنظمات الكبيرة الحجم فمن الممكن إعطاء صلاحيات الصياغة والأمن الصناعي إلى مهندس الأمن الصناعي

أو تعيين مدير كمستشار للأمن الصناعي كلما كانت علاقة مدير الأمن الصناعي بالأفراد العاملين وفي كافة الوحدات والأقسام الإدارية علاقة وظيفية، حيث بإمكانه إصدار الأوامر فيما يتعلق بمتطلبات الأمن الصناعي. [19]

3.1.3-هندسة العمل: وذلك من خلال الالتزام بهندسة العمل أو الشروط الهندسية الواجب توفرها في موقع العمل والمتمثلة فيما يلي:

* توفير النظافة في أماكن العمل.

* تحديد الإجراءات اللازمة لاستخدام أجهزة الوقاية أثناء العمل.

* الحذر في استخدام المواد ذات خطورة. [20]

4.1.3- التعليم والتدريب: وذلك من خلال التركيز على الإجراءات الصحيحة في العمل، وإرشاد الأفراد وتوجيههم فيما يتعلق بالتعليمات والضوابط الخاصة بالصيانة والأمن الصناعي، وللمشرف المباشر دور كبير في توجيه الأفراد العاملين وبصورة خاصة الأفراد الجدد حول طبيعة العمل، ودرجة المخاطرة فيه، وكيفية الوقاية من الحوادث في المنظمة لتنمية وعي الأفراد العاملين حول المخاطر المهنية ومن بين وسائل التوعية الوقائية نذكر ما يلي:

* **اللوائح وملصقات الأمن:** عبارة عن مطبوعات تحمل رسومات وعبارات توضح الخطر الواجب الاحتراس منه، كما تحتوي على إرشادات موجهة للعمال لأخذها بين الاعتبار، ولكي تكون هته اللوائح والملصقات فعالة وناجعة لا بد أن تكون كبيرة وواضحة، مثبتة على الجدران ومن الحسن بجانب مناصب العمل، كما تجب أن تكون ذات أشكال ورسوم جذابة وعباراتها مكتوبة بخط كبير، وسهلة كي يسهل على الجميع قراءتها. [22]

* **المطبوعات:** تتضمن آراء وأفكار يود المختصون والتقنيون نقلها إلى العمال وقد تكون في صورة منشورات، أو جرائد، أو مذكرات أو مجلدات، كما يمكن أن تكون المطبوعات مرجعا قيما، وسجلا هاما للاجتماعات والندوات والمؤتمرات، وتتضمن هذه المطبوعات مواضيع وإرشادات مختصرة حول الوقاية والمن، كما يمكن أن تتخذ المطبوعات صورة سجلات للاقتراحات تسجل فيها اقتراحات وآراء العمال التي يقدمونها في هذا الإطار. [23]

* **المحاضرات**: يقوم بإعدادها أشخاص ذوي كفاءة وخبرة في ميدان الأمن الصناعي، ويلقونها على مجموعة من الأفراد العاملين المعنيين بها بهدف إيصال مجموعة من الأفكار تساعدهم على تجنب المخاطر أثناء مزاولتهم لأعمالهم.

* **المناقشة**: تعتمد هذه الوسيلة على تبادل للأفكار والمعلومات بين مجموعة العمال والقائم على هذه المناقشات، وذلك بالتطرق إلى عدة مواضيع تخص الوقاية والأمن.

* **الندوة**: عبارة عن محادثة هادفة يشترك فيها ثلاثة إلى ستة أفراد، بغرض معالجة موضوع الوقاية وبعض المشكلات المتعلقة بها، ويدير هذه الندوة موجه يتولى ستة أو ثمانية أشخاص بعضهم يمثل المحاضرين والآخر يمثل الخبراء والمختصين، لتبادل وجهات النظر، على أن تقدم نتائج الندوة للعمال بالطريقة التي يرونها مناسبة. [24]

* **اللجنة**: عبارة عن مجموعة صغيرة من الأفراد الذين يعينون وينتخبون ليقوموا بمهمة التوعية الوقائية، ويعين للجنة رئيس وفي بعض الأحيان يقرر من بين الأعضاء، وقد تهدف اللجنة إلى تخطيط النشاط، أو تقييم برامج الأمن الصناعي، أو القيام بعمل تنفيذي، أو إعداد تقرير معين، وتتميز اللجنة بقلة أعضائها مما يتيح فرصا أكبر للنجاح أمام المشاركين فيها.

* **المؤتمر**: اجتماع ينظم لبضعة أيام قليلة قصد بحث موضوع الأمن الصناعي، وسبل الوقاية من حوادث العمل بحضور العمال أو ممثليهم للوصول إلى قرار يحدد خطة العمل المستقبلية وتنفيذ القرارات الخاصة بالمشكلة المطروحة.

* **الإرشادات**: يقدمها المشرف المباشر أو التقني إلى العمال قيل شروعهم في العمل، أو عند قيامهم بعمل لم يسبق لهم أدوه من قبل، أو عند استعمال مواد أو أدوات لا يعرفون أخطارها، ويمكن أن هذه الوسيلة تتميز بمباشرتها للحالة في وقتها وسد حاجة العاملين عند حاجتهم لذلك، خاصة أثناء المناقشات التي تتبع المحاضرات والاجتماعات واللقاءات والندوات وغيرها. [25]

وبشكل عام يمكن القول أن هناك وسائل عديدة للتوعية تستخدمها المنظمات وتحفز العاملين على إتباعها، بهدف التجنب من الإصابات بحوادث العمل

والأمراض المهنية، وعلى غرار ما سبق ذكره من وسائل التوعية فهناك وسائل أخرى نذكرها باختصار فيما يلي:

* الحلقات الدراسية.
* الوسائل السمعية البصرية كالتلفزيون، الأفلام التحسيسية، الأفلام المعلوماتية وأفلام والتكوين...إلخ
* الدوريات.

5.1.3- تسجيل الحوادث: إنه من الضروري الاحتفاظ بسجلات خاصة حول الحوادث الصناعية في كل منظمة، هذه السجلات توضح عدد ونوع الحوادث والأمراض المهنية، وكذلك الخسائر الناجمة عن حصول هذه الحوادث كالأيام المفقودة من العمل والإصابات، والأمراض الناجمة عن العمل، ومن الممكن أن تنظم السجلات وفقا لدرجة خطورة الحادث إلى الفقرات التالية:

* حوادث مؤدية إلى وفاة.
* حوادث مؤدية إلى فقدان العمل.
* حوادث مؤدية إلى أضرار طفيفة تم السيطرة عليها واستخدمت الإسعافات الأولية في حينها. [26]

6.1.3- تحليل الحوادث: إن الهدف الأساسي من تحليل الحوادث هو تعريف الأفراد العاملين بالتكاليف الحقيقية المتسببة جراء الحوادث، كما وأن تحليل أسباب الحوادث يؤدي إلى تشخيص الحوادث التي تنجم عن الأفراد العاملين وكذلك الحوادث التي يكون سببها ميكانيكي،حيث أن الحوادث التي يتسبب فيها العامل لا بد أن تلقى عناية كبيرة من طرف الإدارة، فهذا يكشف عدة متغيرات بسبب وقوع الحوادث منها: قلة الخبرة، قلة المعرفة بإجراءات وطرق العمل، انخفاض دافع ورضا الأفراد عن العمل.[27]

2.3- لجان الأمن الصناعي: تعتبر لجان الأمن الصناعي الهيكل الرئيس المسؤول عن تنظيم الأمن الصناعي على مستوى المؤسسة الصناعية وتتكون لجنة الأمن الصناعي من عدة أعضاء نذكرهم كما يلي:

* الإداري الفني.
* المشرف العام.
* الأخصائي النفسي.

* مهندس الأمن.
* طبيب العمل.
* الأخصائي الاجتماعي.
* بالإضافة إلى مشاركة عدد من العمال.

ومن وظائف هذه اللجنة نذكر ما يلي:

* القيام بحملات توعية لوقاية العمال، باستعمال الإعلانات لتحديد الأخطار التي يمكن أن تصادف العمال.
* الاهتمام بالاختبار والتوجيه المهني للعمال.
* الاعتناء بتوزيع أوقات العمل وأوقات الراحة.
* تحليل الحوادث وظروف وقوعها وتصنيفها من حيث النوع، والأسباب، وتحديد صفات العامل، ومميزاته العقلية والجسدية، وتحليل المواقف والظروف المادية والاجتماعية التي أدت إلى وقوعها، والتنسيق بين صفات العامل والعناصر المكونة للموقف.
* المساعدة في تقديم النصائح والإرشادات للعمال حول الأخطار المهنية. (28)

3.3- اشتراك العمال في برامج الأمن الصناعي: لقد تجمعت أدلة كثيرة في السنوات الأخيرة تؤكد أهمية اشتراك العمال في إثارة اهتمامهم وتشجيعهم في تنفيذ الأمور التي يقصد بها حمايتهم ورعايتهم، وعلى سبيل المثال فقد أكد بعض الباحثين أننا إذا شجعنا العمال في الاشتراك والمساهمة في تحديد متطلبات الأمن الصناعي لوظائفهم فإنهم سوف يضعون بأنفسهم القواعد، وسوف يقبلونه ويحترمونها وينفذونها لأنها نابعة منهم.

ولقد طبق هذا المنهج على عمال صناعة الصلب بإحدى المصانع حيث دربوا على ارتداء الأحذية الواقية، ولقد تم اختيار بعض العمال الذين كانوا يتمتعون بمكانة عالية بين زملائهم، والذين كانوا يتمتعون بحبهم، ولقد عرض عليهم كثير من البيانات التي توضح حدوث نسبة كبيرة من الإصابات في أقدام العمال، وطلب منهم أن يقدموا الاقتراحات أو التوصيات التي تحمي العمال من مثل هذه الإصابات، ولقد ناقش معظم المشرفون مشكلة الأمن الصناعي من زواياها المتعددة وتم اقتراح استعمال الأحذية الواقية، كما تقرر استخدام أنواع مختلفة من الأحذية على سبيل التجريب. ولم يتدخل مهندس الأمن الصناعي ولم يضع أي اقتراح بينما ترك ذلك للعمال أنفسهم، وكان دوره قاصرا على إثارة المناقشة ومساعدة العمال على الوصول لقرارات محددة وكانوا

يتناقشون بآرائهم مع آراء زملائهم، وفي النهاية قررت مجموعة أن يرتدي العمال نوعا من الأحذية الواقية طوال وقت العمل، والنتيجة أن تقبل العمال التوصيات بحماسة زائدة، وهنا يمكن التساؤل لماذا نجح هذا المنهج ؟

إن السبب واضح لأن هذا القرار كان صادرا مباشرة من أناس الذين سيتأثرون ويهتمون أكثر عندما تتاح لهم فرصة المساهمة في تحديد ما ينقصهم، وعلى العكس مما هو شائع فإن كثير من الناس يحبون تحمل المسؤولية، وإن الشخص يشعر بالسعادة عندما يجد الناس يحترمون قرار من صنعه أو من وضعه. (29)

4.3- أهداف برامج الأمن الصناعي: مما لا شك فيه أن برامج الأمن الصناعي وضعت بقصد تحقيق أهداف تخص الحفاظ على صحة وسلامة العاملين، وكذا وسائل الإنتاج الأخرى، وذلك بهدف التجنب من عواقب وخيمة قد تدفع المنظمة ضرائب كبيرة فيها، ومن بين الأهداف الرئيسية لبرامج الأمن الصناعي نذكر ما يلي:

* تهيئة أفراد عاملين ذو قابلية صحية وجسمية تتناسب ومتطلبات التطور الاقتصادي والاجتماعي، والتكنولوجي.

* تهيئة وتوفير الخدمات الصحية اللازمة، لبناء الأفراد العملين لما يتوقف ومتطلبات وأعباء العمل.

* التقليل من آثار السلبية الناجمة عن إصابات الأفراد العاملين بالأمراض والحوادث المهنية أثناء العمل، والتي تؤثر على أدائه، والآداء التنظيمي.

* الاهتمام والتركيز على الفرد العامل، باعتباره عنصرا أساسيا في العمل ومن العناصر النادرة حيث لا تحدد قيمته بشكل مادي وإنما بجوانب نفسية متعددة.

* التقليل من عدم الاستقرار النفسي للعاملين، نظرا لارتباط الظروف المادية المحيطة بالفرد العامل، وكذا الظواهر النفسية كالقلق، التوتر، عدم الرضا عن العمل،...

* تمتين وتطوير العلاقات بين الفرد العاملين والغدارة، من خلال شعور الفرد بأنهم موضع الاهتمام من قبل الإدارة.

* التقليل من التكاليف التي تتحملها المنظمة من جراء الأمراض والحوادث المهنية التي تقع أثناء العمل. (30)

4- تشريعات الأمن الصناعي وبعض الهيئات الوصية عنه:

1.4 - تشريعات الأمن الصناعي:

1.1.4 - لقد تمخض الصراع الذي كان قائما بين العمال وأرباب العمل في القرن: 19 عن بروز تشريعات محققة للعدالة الإجتماعية، والمبادئ الإنسانية: كتشريع منع الرق وتشريع العمل والعمال وقد كان فضل السبق لألماني في حق علاج العامل من حوادث العمل، فأصدرت في عام: 1982 قانون يلوم أصحاب الأعمال ضد الحوادث، وقد أصدرت مثل هذا القانون فرنسا عام: 1998، وكذا الولايات المتحدة الأمريكية عام: 1911.

وتمخض عن ذلك منظمة العمل الدولي، واجتمع مؤتمرها عدة مرات في السنة ومن بين التوصيات التي أصدرتها لصالح العمل والعمال نذكر ما يلي:

* اتفاقية رقم: 24 الخاصة بالتأمين الصحي لعمال الصناعة عام: 1927.
* اتفاقية رقم: 97 الخاصة بعدم استخدام النساء تحت سطح الأرض.
* التوصية رقم: 69 الخاصة بالرعاية الطبية للعمال.
* التوصية رقم: 97 الخاصة بحماية العمال في أماكن العمل. (31)

إضافة إلى ذلك فهناك العديد من الاتفاقيات والتوصيات التي أصدرتها منظمة العمل الدولي، كانت تهدف في مجملها إلى كيفية حماية ووقاية العنصر البشري من الإصابات والمخاطر التي تهدده أثناء مزاولته للأعمال المنوطة إليه، خصوصا في المنظمات الصناعية التي تكثر فيها الحوادث والأمراض المهنية.

وبالنظر إلى تشريعات العمل والعمال والأمن الصناعي في الجمهورية العربية المتحدة، فكانت في مجملها قبل عام: 1952 مقتصرة على تشريعات تتعلق بمواصفات إنشاء المصانع والكشف الطبي على العمال، وكذا ساعات العمل.

إضافة إلى الصناعات التي لا يجوز تشغيل الفرد فيها إذا قل سنهم عن: 17 سنة ومن بينها ما يلي:

* العمل تحت سطح الأرض في المناجم والمحاجر وجميع العمال المتعلقة باستخراج المعادن والأحجار.
* العمل في الفرد المعدة لصهر المواد المعدنية أو تكريرها أو إنضاجها.
* صناعة المفرقعات والأعمال المتعلقة بها.
* اللحام بواسطة الأوكسجين والإستيلين والكهرباء.
* صنع الكحول وكافة المشروبات.

* معالجـــة وتهيئـــة، أو اختـــزان الرمـــاد المحتـــوي علـــى الرصـــاص واستخلاص الفضة.

* صـــنع القصـــدير، والمركبـــات المعدنيـــة التـــي تحتـــوي علـــى أكثـــر مـــن : 10 % من الرصاص.

* صنع أول أكسيد الرصـــاص، كربونـــات الرصاص،سـلفات وكروبـــات وسـيليكات الرصاص، وأكسيد الرصاص الأصفر والبرتقالي.

* عمليات المزج والعجين في صناعة أو إصلاح البطريات الكهربائية.

* إدارة أو مراقبة الماكنات المتحركة.

* العمل في المدابغ.

* العمل في مستودعات السماد.

* سلخ وتقطيع الحيوانات.

* صناعة الكاويتشو.

* صناعة الفحم من عظام الحيوانات، ماعدا فرز العظام قبل حرقها.

* شحن وتفريغ البضائع في الموانئ ومخازن الاستيداع.

2.1.4- الإجراءات الخاصة بسلامة العمال: لقد جاء في قانون العمـــل، والقـــرارات المكملة له، ضرورة إتباع الأمور الآتية لوقاية العمال من أخطار العمل في المنـــاجم والمحاجر:

* إضاءة مكان العمل خلال فترات العمل، وكذلك الطرق والممرات التي يســمح فيهـا بمرور الأشخاص، وفوهة المناجم ومداخله الأخرى إضاءة كافية.

* تنظيم التهوية ودرجات الحرارة، سواء أكان صناعيا أو طبيعيا، بحيث يتجـدد الهـواء بمقدار كاف وطرد الهواء الفاسد من باطن المنجم مع تجنب إحداث تيار هوائي ضار.

* إقامة وصيانة السقف والحواجز والنوافذ والمداخل، بطريقـة تكفـل حمايـة العمـال الموجودين في المكان من الأحوال الجوية الضارة والمفاجأة.

* تنفيذ كافة الاحتياطات لمنع إثارة وانتشار الغازات والتربة أثناء وجود العمال في مكان العمل.

* حضر التجول أو المرور أو الاقتـراب مـن الأمكنـة التـي يوجـد فيهـا غـازات أو أدخنـة بدرجـة تجعـل العمـال الموجـودين معرضـين بخطـر الإغمـاء أو الاختناق أو الشم.

* توفير وسائل الوقاية، والقفازات المناسبة، والأقنعة المرشـحة، والأحذيـة المسـلحة، والخوذات المصنوعة من الصلب، وغيرها من وسائل الوقاية للعمال.

* عدم جواز الاحتفاظ بأماكن العمل بغازات قابلة للاشتعال، أو سوائل تنجم عن اخـتلاط أبخرتها بالهواء بمواد متفجرة.

* حضر حفظ أو استعمال المشاعل، أو الوسائل الأخرى غير مأهولـة للإضـاءة فـي الأماكن التي تتعرض لمخاطر الانفجار.

* الاحتفاظ بأجهزة إطفاء الحريق، وآلات الرش داخل الأماكن التي تحتوي على مواد قابلة للاشتعال، أو بالقرب منها على أن تكون في حالة صلاحية تامة للاستعمال.

* منع التدخين، أو أدوات التدخين والثقاب في مكان العمل.

* إعداد منافذ النجدة في المناجم، زيادة على منافذ الخروج وإعداد أمكنة العمل والمداخل والطرق المؤدية لأماكن العمل وذلك بطريقة تسهل لمـن يعمـل بهـا الخـروج بسـهولة فـي حالـة نشـوب حريـق أو خطـر كما لا يجوز غلق المنافذ.

* اتخاذ تدابير خاصة واقية للتنمية في حالة التفجير، للابتعاد عن أماكن الخطـر وعـدم السماح بالدخول لهذه الأماكن إلا بعد فحصها من طرف المختصين.

3.1.4- الحماية والأمن والوقاية في التشريع الجزائري: لقد تكفل المشروع الجزائـري بمسألة الحماية والأمن والوقاية من أخطار وحوادث العمل، والأمراض المهنية، وأولهـا عناية كبيرة إذ خصص لها جوانب كثيرة في تشريعات العمل وقوانين الضمان الاجتماعي وجل منها أهم محاور الحقوق الإجتماعية، والتي يجب أن يتمتع بها العمال في مختلـف القطاعات، حيث خصص لها الباب الثالث من أمر الشروط العامة لعلاقات العمـل فـي القطاع الخاص في المواد: 241 إلى: 302.

كما نظمتها المواد من: 13 إلى: 15 من القانون الأساسي العام للعمال، ثم قـانون التأمينات الإجتماعية رقم: 83/11 والقانون المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنيـة رقم: 83/13.

وأكد هذا الجانب المهم على حياة العامل الإجتماعية والمهنية، وكذلك دوره في القيام بعملية الإصلاحات الاقتصادية، ليضمن مجموعة القوانين الصادرة بشأنها ويدعمها بمجموعة من التدابير الوقائية والمنية، وحماية الصحة في محيط العمل. فأصدر القانون 88/07 في تاريخ: 26 جانفي 1988 والمتعلق بالوقاية الصحية والأمن، وطب العمل الذي تشير المادة الخامسة منه على أنه يجب تصميم و تهيئة وصيانة المؤسسات والمحلات المخصصة للعمل وملحقاتها وتوابعها.

كما تضمنت المادة السابعة تدابير احتياطية خاصة بوسائل وتقنيات وأدوات العمل من أجل إلزام المؤسسة المستخدمة مراعاة أمن العمال واختيار التقنيات والتكنولوجيا لتكون مناسبة للأشغال الواجب إنجازها.

كما درست الإصلاحات الجارية هذه التدابير في تشريعات العمل واعتبارها من الحقوق الأساسية التي يتمتع بها العمال، فاعتبرت الفقرة الخامسة من المادة الخامسة من قانون علاقات العمل أن الوقاية الصحية والأمن وطب العمل من الحقوق الأساسية التي يتمتع بها العمال، وبينت الفقرة الثانية من المادة السادسة من نفس القانون أنه يحق للعامل في إطار علاقة العمل، احترام السلامة البدنية والمعنوية وكرامته، تطبيقا لأحكام هذا القانون لا سيما ما ورد في الفقرتين الرابعة والخامسة من المادة السابعة منه،ثم أصدر المرسوم التنفيذي رقم: 1991/91 المؤرخ في: 19 جانفي 1991 المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والمن في أماكن العمل، وخصصت المواد من:25 إلى: 66 منه، لوضع الترتيبات العملية والإجرائية لتدابير الأمن والوقاية في العمل حيث أوكلت عبء هذه المهمة إلى المؤسسة المستخدمة، أو صاحب العمل الذي يلتزم بإعلام العامل ليتقيد بها لضمان أمنه وسلامته، ومن جهتها نشرت الهيئة الرقابية على مدى تطبيق هذه القوانين والنظم سواء أكانت هذه الهيئات داخلية داخل المؤسسة على شكل لجان تقنية أو مصالح مختصة، أو لجان متساوية الأعضاء أو كانت أجهزة خارجية عن المؤسسة تتمثل خصوصا في مفتشية العمل التي تعلم الوالي أو رئيس البلدية بكل مخالفة في هذا الشأن.

كما تعتبر مصالح الضمان الاجتماعي الجهاز الثالث الذي يتكفل بصحة العامل بمقتضى أحكام القوانين الإجتماعية الصادرة سنة: 1983. [32]

2.4- بعض الهيئات الوصية على الأمن الصناعي:

1.2.4- على المستوى الدولي:

1.1.2.4- منظمة العمل الدولية: وتتركز وظيفتها الأساسية على ما يلي:

* إعداد الاتفاقيات والتوصيات والتشريعات على المستوى الدولي.
* جمع الدراسات الفنية والعمل على نشرها.
* تقديم المساعدات الفنية للحكومات ومدها بالخبراء والأجهزة والمعدات.
* تقديم المساعدات لمنظمات السلامة الوطنية، والنقابات في البلدان المختلفة.
* إدارة مراكز دولية للمعلومات تعني بالصحة والسلامة المهنية.

2.1.2.4- هيئة الصحة العالمية: ويرتكز نشاطها على:

* إصدار النشرات التي تعنى بالصحة والسلامة المهنية.
* اتخاذ القرارات التي يجب أن تعتبر في حكم التوصيات التي سترشد بها معظمالدول.
* إمداد الدول بما تحتاجه من معونات فنية، وتشمل على سبيل المثال: البعثات الخبراء، المعدات، ... وذلك عن طريق نظام المعونة الذي تقدره هيئة المم المتحدة.

3.1.2.4- الجمعية الدولية للضمانات والتأمينات الإجتماعية: وتتلخص أهداف هاته الجمعية فيما يلي:

* تحقيق التعاون الدولي.
* بذل جهود لنشر أنظمة الضمان الاجتماعي وتحقيق أهدافها الفنية والإدارية.
* تنظيم اجتماعات دولية لتبادل المعلومات.
* إصدار نشرات نصف شهرية، تتضمن أحدث المعلومات في مجال الصحة والسلامة المهنية.

4.1.2.4- وكالة الطاقة الذرية: ومن المهام الموكلة إليها:

* العمل على توفير أسس الوقاية من مخاطر الإشعاعات الذرية.
* التنسيق مع هيئة الأمم المتحدة في أمور الوقاية والأمن.

5.1.2.4- الهيئات والمؤتمرات المهنية (طب، هندسة، علوم): ومن وظائفها الأساسية نذكر ما يلي:

* وضع الأسس العلمية التي يجب أن تتبع للقضاء على المخاطر الهندسية.
* البحث في ظروف بيئة العمل الداخلية، لواقع العمل المؤثرة على المجتمع.

* البحث في المخاطر الشائعة في مجالي: طب الصناعات الصحة المهنية. [33]

2.2.4- على المستوى المحلي:

1.2.2.4- المعهد الوطني للنظافة والأمن: ومن بين مهامه نذكر:

* العمل على توفير الأمن للعمال داخل المؤسسات.

* توعية الإطارات المختصة في الأمن والوقاية، وذلك بتنظيم ملتقيات وندوات.

2.2.2.4- المعهد الوطني للأمن الصناعي بالجزائر العاصمة: ومن بين وظائفه الأساسية العمل على تقديم تعليمات هامة حول المن الصناعي والوقاية من حوادث العمل، عن طريق المجلات والدوريات، التي تبعثها إلى كل المؤسسات الموجودة على مستوى القطر الجزائري.

3.2.2.4- وزارة الصناعة: والتي تهتم بما يلي:

* المراقبة المتكررة الخاصة بالأمن الصناعي داخل المؤسسات.

* إصدار مجلات خاصة بمجال الأمن الصناعي.

* القيام بدورات تدريبية، تهدف إلى تعليم وإرشاد العمال فيما يخص استعمال وسائل الأمن الصناعية، للتخفيض من الحوادث والأمراض المهنية.

4.2.2.4- النقابات: وذلك من خلال التنسيق مع عدة هيئات كوزارة الصحة ووزارة العمل، رجال الحماية المدنية، وزارة الإعلام والاتصال، وزارة الثقافة بهدف توعية وتثقيف العمال فيما يخص وسائل الأمن الصناعي لتجنب الأخطار المهنية.

بالإضافة إلى ذلك فهناك عدة إسهامات من هيئات أخرى كوزارة الصحة، الهيئة الولائية وطب العمل التابعة لمختلف المؤسسات،...وكلها ترمي إلى هدف واحد هو العمل على توعية العمال على ثقافة الأمن الصناعي ووسائله، لتجنبهم فقدان أرواحهم بسبب حوادث وأمراض مهنية، وتجنب المؤسسات من مخاطر قد تلحق أضرارا بعناصر العملية الإنتاجية.

5- **التدريب في مجال الأمن الصناعي**:

1.5- التدريب المهني:

1.1.5- الإطار الدلالي لمصطلح التدريب المهني: هناك العديد من الباحثين في مجال العمل والتنظيم الذين تطرقوا إلى موضوع التدريب المهني من حيث حصر تعريف له ومن بين نذكر:

"طورينتون وتشامبان" حيث يريان أن التدريب هو عبارة عن أداة أساسية لتطوير القدرات والتأهيل لشغل المناصب والأدوار الوظيفية كما يرى أن التدريب هو الوسيلة التي من خلالها ينمي العامل قدراته على الأداء وإنجاز المهام وإدراك المسؤولية في إطار الانتماء للمنظمة، فجميع أنواع التدريب غايتها الأساسية تغيير الأفراد في معارفهم وخبراتهم وسلوكهم.[34]

كما يرى "علي محمد عبد الوهاب" أن التدريب هو مفهوم مركب يتكون من عدة عناصر وهو في جملته يعني تغيير إلى شيء أحسن وتطوير للشخص في مجموعة، معلوماته وقدراته ومهاراته وأفكاره.[35]

2.1.5- فوائد التدريب: للتدريب فوائد كثيرة تعود على العامل وعلى المؤسسة التي يعمل بها نذكر منها ما يلي:

* ارتفاع مستوى إنتاجه من حيث الكم والكيف، بما يؤدي إلى رفع أجره وتحسين حاله وإفساح مجال الترقية أمامه.

* شعوره بالرضا عن عمله فإتقان العامل لعمله يؤدي إلى شعوره بالنجاح ويزيد من ثقته بنفسه واحترامه لها.

* ارتفاع روحه المعنوية لشعوره أن المؤسسة تهتم بأمره وتتيح له فرص الترقي.

* التدريب يقي العامل من التورط في كثير من الحوادث والأمراض المهنية.

* التدريب يعمل على كشف استعدادات ومهارات خفية لدى العاملين يمكن أن تشتغل في نواحي أخرى، فنية وإدارية.

* التدريب يؤدي إلى تكوين اتجاهات نفسية سليمة لدى العمال أو تغيير ما لديهم من اتجاهات غير مرغوبة لرفع روحهم المعنوية.[36]

3.1.5- أسس وشروط التدريب الجيد: لكي يكون التدريب فعالا وناجعا لا بد من توفر عدة أسس وشروط نذكرها فيما يلي:

* أن يتم تدريب العاملين الذين يحتاجون إلى تدريب فعلي، فلا يعقل أن يكون بين المتدربين أفرادا لا يحتاجون إلى المهارات والمعارف التي يتضمنها البرنامج التدريبي.

* تحديد كم وكيف المعلومات والمهارات التي يمكن لمجموعة التدريب استيعابها والتي يحتاجونها لحل المشكلات الحرفية والمهنية والإنتاجية التي قد يواجهونها في مجال العمل.

* أن يفي مضمون البرنامج التدريبي بحاجة المؤسسة الإنتاجية على فترات زمنية مستقبلية بعيدة، على أن يؤخذ في الاعتبار ملائمة البرنامج للخصائص العقلية والمهارية والمزاجية للعاملين المتقدمين للتدريب.

* أن يستعين المدرب بالمبادئ السيكولوجية والمنطقية في كيفية التعامل مع الآخر،فالتعامل مع الآخر بالرغم من انه علم يستند إلى أسس ولكنه أيضا فن ينبغي تذوقه والشعور به.

* على المدرب أن يوقف المتدربين من وقت لآخر على ما حققوه من تقدم وكيفية الحفاظ عليه والارتفاع به، وأن يجيد فنون التقويم فيجعله مستمرا وتعاونيا وشاملا.

* يجب أن تتوفر شخصية المدرب القدرة على الإيضاح والتفهم والإرشاد أثناء التدريب لأن الرغبة في التعلم قد لا تؤدي إلى الغرض المنشود منه من دون إرشاد، ذلك أن المتدرب إن ترك وشأنه قد يصطنع طرقا عقيمة أو خاطئة أو يحتاج إلى بذل كثير من الجهد والوقت.(37)

* أن يختار المدرب طريقة تقديم البرنامج التدريبي الملائمة لكل من المتدربين ولأهداف برنامجه.

* أن يكون واضحا كيفية تقويم هذا البرنامج، وكذلك مصير هذا التقويم. فماذا سيحدث للذين اجتازوا البرنامج بنجاح وما مصير الذين فشلوا في اجتيازه ؟ إن وضوح الآثار الناتجة عن تلقي البرنامج أمر مهم لنجاحه.(38)

2.5- التدريب الخاص بالأمن الصناعي:

1.2.5- المقصود بالتدريب الخاص بالأمن الصناعي: يقصد بالتدريب الخاص بالأمن الصناعي تلك السلسلة من الخدمات التعليمية والإيضاحية والتجريبية التي تهدف إلى إتقان المتدرب للعمل الذي يتدرب عليه، حتى يؤديه بطريقة تحقق أعلى مرتبة ممكنة من الكفاية الإنتاجية.(39)

ويشير البعض أيضا إلى أن التدريب الخاص بالأمن الصناعي: يعني بتلقين العامل المبادئ العامة بأسباب وقوع الحوادث، مع تعليمه بصفة خاصة الوسائل المنية الواجب إتباعها بالنسبة للآلة التي يقوم بإدارتها والعملية التي يباشرها، والمصنع الذي يعمل به.(40)

2.2.5- أهداف التدريب الخاص بالأمن الصناعي: يمكن حصر أهدافه فيما يلي:

* من خلاله يتم توجيه السلوك الإنساني للابتعاد عن السلوكات التي تنجم عنها مخاطر وتسبب كوارث.

* الحد من السلوكات التي تعيق الفرد وتحد من نجاح برامج الأمن الصناعي والأساليب الوقائية أو أساليب التدخل أو العلاج عند حدوث الخطر.

* يساهم التدريب في تغيير الاتجاهات، ذلك أن معرفة واكتساب معلومة جديدة تبين مدى خطورتها وتبينت آثارها السلبية في مجال الأمن الصناعي، كفيلة بعزوف الفرد عن هذه السلوكات، وتبنيه اتجاها آخرا مغايرا فاعتياد الفرد على الهروب أثناء الحوادث يمكن تبديله بسلوك تدخلي لمعالجة الكارثة.

* الرفع من مستوى آداء الأفراد لمهام الأمن الصناعي، ونمو الوعي لديهم بغية تحقيق هدف عام وشامل هو تحقيق الأمن ومشاعر الطمأنينة التي يجب توافرها في مكان العمل.

3.2.5- إستراتجية التدريب الخاص بالأمن الصناعي: يقصد بالإستراتيجية تحديد أهداف نهائية في مجال المن الصناعي من خلال استخدام المواد المتاحة أو المتوقعة مستقبلا، وعلى ذلك فالعمل الإستراتيجي في مجال المن الصناعي يترجم قدرة القائمين على الأمن والرغبة في تطوير نظمه وبالتالي يمكن تقديم الموقف في المستقبل وتقديم أساليب المواجهة.(41)

خلاصة:

نظرا للدور الكبير الذي يلعبه المن الصناعي في الوقاية، والحفاظ على العنصر البشري داخل التنظيم، وذلك من خلال توفير بيئة آمنة وخالية من العوامل التي تؤدي إلى أسباب الخطر، فإنه يلقى اهتماما بالغا من طرف الإدارة والنقابات العمالية وكذا الدولة التي سنت قوانين وأنظمة صارمة ألزمت بها المسؤولين والمسيرين على العمل بها، وذلك من أجل الحفاظ على المورد البشري الذي يعتبر محور العملية الإنتاجية.

إضافة إلى ذلك فإن دور الأمن الصناعي لا يقد حد الوقاية فحسب بل يتعدى أيضا على توعية العمال وتشجيعهم على الحفاظ على أنفسهم، كما يهتم أيضا بالعمال الذين أصيبوا وذلك من خلال تأهيلهم ورعايتهم حتى يعودوا إلى أعمالهم السابقة كلما سمح الأمر لهم.

إذا فالمسؤولية الملقاة على عاتق القائمين على المن الصناعي داخل المنظمات كبيرة سيما في ظل التطور الهائل في أساليب العمل الفنية والتكنولوجية البالغة التعقيد.

الإحالات الهامشيـــــة:

1- محمد عبد السميع علي، الأمن الصناعي، عرض تحليلي لمفهومه ونشاطه، مطبعة القاهرة، القاهرة، مصر، 1973، ص7.

2- عز الدين فراج وآخرون،الصحة المهنية والأمن الصناعي والإسعافات الأولية، دار الفكر العربي، الأهرام، القاهرة، 1979، ص6.

3- محمد عبد السميع علي، مرجع سابق، ص7.

4- العايب رابح، مدخل إلى علم النفس العمل والتنظيم، منشورات جامعة منتوري، قسنطينة،2004-2005، ص110.

5- يوسف حجيم الطائي وآخرون، إدارة الموارد البشرية مدخل إستراتيجي متاكامل، الوراق للنشر والتوزيع، عمان، الردن، ط1، 2006، ص454.

6- يوسف حجيم الطائي وآخرون، المرجع نفسه، ص454.

7- كامل محمد عويضة، علم النفس الصناعي، دار الكتب العلمية بيروت، ط1 1996، ص144.

8- أحمد عزت راجح، علم النفس الصناعي الموائمة المهنية، الهندسة البشرية العلاقات الإنسانية، الدار القومية، الإسكندرية، ط2، 1965.

9- عادل حسين، التنظيم الصناعي وإدارة الإنتاج، دار النهضة بيروت، 1988 ص184.

10- رونالد.ي ريجيو، ترجمة فارس حلمي، المدخل إلى علم النفس الصناعي والتنظيمي، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 1999، ص582.

11- حمو بظريفة، الضوضاء خطر على صحتك، مخبر الوقاية والأرغونوميا الجزائر، ط1، 2002، ص ص6-24.

12- حمو بظريفة، المرجع نفسه، ص ص99-100.

13- عز الدين فراج وآخرون، مرجع سابق، ص 54.

14- يوسف حجيم الطائي وآخرون، مرجع سابق، ص455.

15- دقيش خندودة، الوعي الوقائي لدى العمال المنقذين وعلاقته بحوادث العمل، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم علم النفس وعلوم التربية، جامعة منتوري قسنطينة، 2006، ص21.

16- يوسف حجيم الطائي وآخرون، مرجع سابق، ص455.

17- علي غربي وآخرون، تنمية الموارد البشرية، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، عين مليلة، الجزائر، 2002، 134.

18- سهيلة محمد عباس، علي حسن علي، إدارة الموارد البشرية دار وائل للنشر، عمان 1999، ص352.

19- يوسف حجيم الطائي وآخرون، مرجع سابق، ص455.

20- سهيلة محمد عباس، علي حسن علي، إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر، عمان،1999 ، ص353.

21- يوسف حجيم الطائي وآخرون، مرجع سابق، ص456.

22-Institut National d hygiène et de sécurité Article N° 9,statu général du travailleur et prévention des risque professionnel, algerie, 1985,P1.

23-A.R. FRANCOISE ,MANUEL D'organisation,edition de L'organisation du travail, France, P267.

24-JAKIE BOISSELIER & GERARD BOUé, pratique de sucurité dans l'entreprise, les édition d'organisation, France, 1977.P24.

25- دقيش خندودة، مرجع سابق، ص ص 27-28.

26- يوسف حجيم الطائي وآخرون، مرجع سابق، ص456.

27- سهيلة محمد عباس، علي حسن علي، مرجع سابق، ص355.

28- أحمد سيد مصطفى، إدارة السلوك التنظيمي رؤية معاصرة، دار للنشر والتوزيع القاهرة، مصر، 2000، ص212.

29- العايب رابح، مرجع سابق، ص ص 118-119.

30- سهيلة محمد عباس، علي حسن علي، مرجع سابق، ص347.

31- عز الدين فراج وآخرون، مرجع سابق، ص32.

32- عز الدين فراج وآخرون، المرجع نفسه، ص ص 33-35.

33- زكاريا طاحون، السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل، شركة ناس عابدين، 2006، ص ص 25-27

34- عماد الطيب كشرود، علم النفس الصناعي والتنظيمي الحديث مفاهيم، نماذج ونظريات، منشورات جامعة قار يونس، المجلد الأول، ط1995،1 ، ليبيا، ص294.

35- علي محمد عبد الوهاب، التدريب والتطوير مدخل علمي لفاعلية الأفراد والمنظمات، معهد الإدارة العامة، المملكة العربية السعودية، 1981، ص19.

36- محمد عبد الغني، علم النفس الصناعي أسسه وتطبيقاته، المكتب الجامعي الحديث

37- فوزية برابح، تقييم العملية التدريبية بالمؤسسة الجزائرية من خلال اتجاهات المتدربين، رسالة الماجستير، غير منشورة، قسم علم النفس وعلوم التربية، جامعة منتوري قسنطينة، 2005-2006، ص ص 72-73.

38- طريف شرف وآخرون، علم النفس ومشكلات الصناعة، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 1996، ص116.

39- محمد عبد السميع علي، مرجع سابق، ص33.

40- محمد نجيب توفيق، عبد الله محمد بارعة، العلاقات الصناعية في الشركات والمؤسسات العامة، مكتبة القاهرة، القاهرة، 1966، ص601.

قرين علي، الأمن الصناعي دراسة حالة المؤسسة الوطنية للعدالة وتحويل المعادن غير الحديدية، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم الإقتصاد، جامعة منتوري ، قسنطينة، 2003، ص ص 96-97.

الفصل الثاني

مقاربـــة حـــوادث العمـــل

مدخـــــــل

1- الإطار الدلالي لمصطلحي إصابات وحوادث العمل وأسبابها.

2- تصنيف حوادث العمل وبعض النظريات المفسرة لها.

3- قياس معدل الإصابة وشدة وتكرار حوادث العمل .

4- بعض عواقب حـــوادث العمـــل.

5- استراتيجيات الوقاية من حوادث العمل.

خلاصـــة:

* الإحـــالات الهامشيـــة

مدخـــــل:

لقد رأى التطور السريع التي شهدته الدول بشكل عام والدول الغربية على وجــه الخصوص في المجال الصناعي ، إلى ظهور منشآت عملاقة تشابكت فيهــا التكنولوجيــا وتعقدت فيها وسائل الإنتاج ، وتضاعف فيها عدد العمال بالميئات أحيانا وبالآلاف أحيانــا أخرى ، مما أدى إلى تشابك واختلاط المهام والمسؤوليات.

وقد حتمت المنافسة بين هاته المنظمات وأصحاب القرار فيها إلى بذل المزيد مــن الجهود لضمان استقرار وبقــاء هاتــه المنظمــات وتجنــب زوالهــا مــن الخارطــة التنظيمية فانصب اهتمام أصحاب القرار على الإنتاج والعملية الإنتاجيــة والتكنولوجيــا المتطورة وأهملوا العنصر البشري والتي أثبتت الدراسات بأنه محور العملية الإنتاجية كما أثبتت أن المنظمات لن تكون فعالة وناجحة ما لم تستثمر فيه.

إن إهمال أصحاب القرار في المنظمات للعنصر البشري أفــرز علــى الواجهــة مشكلات جمة كان من أكثرها ضررا مشكلة حوادث العمل وإصاباته، والتي كــان لهــا التأثير البالغ على المنظمات وعلى الأفراد العاملين فيها على حد سواء.

وقد جاء هذا الفصل موضحا للإطار الدلالي لمصطلحي إصابات وحوادث العمــل وتصــنيفاتها بالإضــافة إلــى أســباب الحــوادث وبعــض النظريــات المفســرة لهــا كما تم التطرق إلى كيفية قياس معدل الإصابة وشدة وتكرار حوادث العمل ، إضافة إلــى بعض عواقبها وإستراتيجية الوقاية منها.

1- الإطار الدلالي لمصطلحي إصابات حوادث العمل وتصنيفاتها:

1-1- الإطار الدلالي لمصطلح إصابات العمل:

استحوذ مفهوم إصابة العمل على جانب بالغ الأهمية من طرف الباحثين والمهتمين فــــي مختلــــف الفــــروع العلميــــة الخاصــــة بهــــا، كــــالعلوم الاجتماعيــــة وكذا الاقتصادية، الهندسة البشرية، ... فنجد علماء النفس الاجتماعي والأرغونوميا الذين عكفوا على تحليل المشاكل النفسية والاجتماعية والتنظيميــة التــي تطرحهــا الإصــابة يرون أن الإصابة ليست سوى لحظة خلل تنتاب عملية عمل ما، وتظهر كنتيجة لعدد من العوامل ، أين يتدخل ســلوك الفــرد والوســيلة المســتخدمة والمحــيط الــذي يــزاول فيه العمل، والزملاء ونوعية الإشراف ، وفترات التدريب الجد قصيرة وســوء صــيانة الآلات والأماكن الخطرة والمملة والتحول من وردية لأخرى بحكم النظام العملــي(3x8)

والعودة إلى النشاط بعد فترة الراحة ، إلى غيرها من العوامل التي لا تقل شأنا في تهيئة ظروف الإصابة. [1]

يتضح من خلال هذا التعريف للإصابة أنه قد أهمل مسبباتها، إضافة إلى أن تحليل ظاهرة الإصابة لا تتوقف على تحليل كل عامل على حدى بل يجب النظر إلى جميع العوامل المتسببة فيها نظرا لتفاعلها الشديد فيما بينها، وهذا ما أكده بعض الباحثين المعاصرين في هذا المجال ، إضافة إلى ذلك فقد أهمل التعريف النتائج المنجرة عن الإصابة.

إضافة إلى ذلك فقد عرفت الإصابة في موسوعة الطب والصحة والأمن على أنها:"حادث غير متوقع، قد يؤدي إلى إحداث ضرر أو جرح في كل ظرف من ظروف الحياة العملية – وترجع معظم – إن لم تكن كافة الإصابات إلى عناصر مادية ، بينما يرجع جزء منها إلى إجهاد إنساني.[2]

يتضح من خلال هذا التعريف أنه ركز على نتائج الإصابة وألح على العناصر المادية في وقوعها ، إلا أننا نجده قد أهمل إلى حد بعيد العوامل الإنسانية في وقوعها رغم أن الباحثين والمهتمين ألحوا عليها وأعطوها جانبا كبيرا من الأهمية.

إضافة إلى ذلك فقد نظر علماء الاقتصاد إلى إصابة العمل على أنها: "كل حادث يقع للعامل أثناء تأدية عمله المسند إليه، والإصابات التي تحدث له خلال فترة ذهابه للعمل ، وعودته منه ، بشرط أن يكون الذهاب والإياب دون توقف أو تخلف أو انحراف عن الطريق الطبيعي".[3]

يتضح من خلال هذا التعريف أنه صنف مجموعة من الإصابات الناجمة عن حادث يقع بسبب العمل أو أثناء تأديته ، إضافة إلى ذلك فقد تعدى محيط العمل و اعتبر حادثة الطريق المباشرة له إصابة عمل.

كما نجد أيضا محاولات عديدة من طرف الكتاب و الباحثين في مجال الموارد البشرية لحصر مفهوم إصابة العمل فنجد مثلا عامر خضير الكبيسي يعرف إصابة العمل قائلا :" الإصابة في محيط العمل هي كل ما ينشأ عن حوادث العمل من أضرار جسمية أو وظيفية ، وهناك من يضيف لها الأضرار العقلية و النفسية الناجمة عنها ويشترط المعنيون بتشريعات العمل أن تكون هذه الإصابات قد وقعت أثناء تأدية العمل أو بسببه أو بمناسبته، وهذا يعني أن الإصابات التي يتعرض لها العاملون أثناء ذهابهم للعمل أو عودتهم منه تعتبر مشمولة بهذا التعريف على أن يسلك العاملون الطريق المباشر في

ذهابهم و إيابهم دون توقف أو تخلف أو انعطاف عن الطريق الطبيعي المباشر ، و هكذا يمكن أن تكون الإصابات داخل بيئة العمل أو خارجه و قد تكون مميتة أو معوقة".[5]

كما "نجد يوسف حجيم الطائي" و آخرون يعرفون إصابة العمل على أنها: " مجموع الأضرار البدنية و النفسية التي تصيب الفرد العامل من جراء حادث العمل "[6]

عموما و من خلال ما سبق من تعريفات لإصابة العمل يلاحظ أن الفرو قات واضحة و ذلك أن كل تعريف يركز على جانب دون آخر من الإصابة ، كما أن هناك اختلافات بين الفروع العلمية في تعريفها للإصابة فكل فرع يحللها من زاويته الخاصة و بشكل عام و من خلال التعاريف السابقة الذكر حول الإصابة يمكن بلورة تعريف لإصابة العمل كما يلي: **إصابة العمل**: "هي تلك الأضرار التي تلحق بالعامل أثناء تأديته لعمله أو في طريق ذهابه إليه أو إيابه منه نتيجة وقوع حادث لأسباب مادية أو إنسانية. و قد تلحق أضرار الإصابة آثارا بليغة بالفرد في الجوانب الجسمية و الوظيفية و كذا النفسية و العقلية ".

1-2- الإطار الدلالي لمصطلح حوادث العمل :

تعتبر ظاهرة الحوادث من الموضوعات التي لقيت اهتماما واسع النطاق من طرف الباحثين و المختصين ، خصوصا و أن هذه الظاهرة في تزايد مستمر رغم التدابير و الإجراءات المتاحة للتقليل منها ، و ذلك نظرا لتشابك و تعقد العوامل المسببة لها و تفاعلها مع بعضها ، إضافة إلى غموض مفهومها و اختلاف الكتاب و الباحثين في حصر تعريف موحد لها.

و بشكل عام فهناك عدة تعريفات لحوادث العمل نذكر من بينها : تعريف "محمد شحاتة ربيع" و الذي يرى أن الحادثة هي : "كل ما يحدث دون أن يكون متوقع الحدوث ، بحيث ينجم عنه أضرار تصيب الفرد أو تصيب الآخرين" .[7]

يتضح من خلال هذا التعريف أنه ركز على آثار حوادث العمل الإنسانية و أهمل آثاره المادية ، كما أنه أهمل أسباب وقوعه ، إضافة إلى ذلك فهناك حوادث قد تقع و لا تترك آثارا و لا أضرارا إنسانية أو مادية.

إضافة إلى ذلك فقد عرفها عبد الفتاح محمد دويدار على أنها : " واقعة غير مرغوب فيها تحدث دون توقع ، و هناك أفعال متشابهة تؤدي إلى نتائج مختلفة

وأفعال مختلفة تؤدي إلى نتائج متشابهة و لكن الفهم الكامل لطبيعة الحوادث ومنعها يتطلب التمييز بين الأفعال و نتائجها بعناية و دقة."[8]

يتضح من خلال هذا التعريف أنه يرى أن الحادث واقعة غير مرغوب فيها كما نجده يلح على فهم الأفعال التي تسببها و ضرورة تحليلها ، بالإضافة إلى فهم النتائج التي تحصل من تلك الأفعال الغير مرغوبة كي تتضح الحادثة ، لكن هذا التعريف أهمل نتائج الحادثة و الآثار التي تخلفها و الأسباب التي تدفع بوقوعها و اكتفى بضرورة التمييز بين الأفعال و النتائج التي تحدث من خلال الحادثة.

إضافة إلى ذلك فقد عرف "عبد الرحمان العيسوي" الحادث بأنه : " كل سلوك خاطئ حتى و إن لم يؤدي إلى خسائر ذلك لأن السلوك الخاطئ إذا لم يؤدي إلى خسائر في المرة الأولى فإنه قد يؤدي إلى خسائر في المرات المستقبلية."[9]

مما يأخذ على هذا التعريف أنه أرجع أسباب الحادث إلى العوامل الإنسانية و أهمل العوامل المادية في وقوعها ، كما أنه لم يتطرق إلى الأضرار التي تخلفها سواء على الفرد أو على الوسائل الإنتاجية.

أما "حمدي ياسين" وآخرون فيرون أن الحادث :" هو أي إصابة يتعرض لها العامل مما يؤدي لتعطيل النشاط المبذول و ما يترتب على ذلك من خسائر مادية ومعنوية للعامل و المؤسسة على حد سواء."[10]

يتضح من خلال هذا التعريف أنه ربط الحادث بوجود الإصابة و هذا ما نجده مختلفا مع بعض التعريفات التي تؤكد بأن وقوع الحادث لا يعني بالضرورة وجود إصابة ، إضافة إلى ذلك فإن التعريف لم يتطرق إلى أسباب وقوع الحادث.

إضافة إلى التعريفات السابقة لحوادث العمل . فهناك تعريف آخر لحوادث العمل في ضوء القانون الجزائري مفاده أن حادث العمل هو:"كل حادث انجرت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ وخارجي ، وطرأ في إطار علاقات العمل ... كما يعتبر حادث عمل كل حادث طرأ أثناء القيام خارج المؤسسة بمهمة ذات طابع استثنائي ، أو دائم طبقا لتعليمات صاحب العمل."[11]

عموما و من خلال ما سبق ذكره من تعريفات حول حادث العمل و من خلال النقائص التي وردت فيها يمكن بلورة تعريف لحادث العمل كما يلي : **حادث العمل** هو:" كل حادث غير متوقع يقع أثناء العمل نتيجة عوامل مادية أو بشرية والذي قد

يلحق أضـــرارا بعناصـــر العمليـــة الإنتاجيـــة و المتمثلـــة فـــي العمـــال و المعـــدات و الآلات و المواد الإنتاجية."

1-3- أسباب حوادث العمل:

عديدة هي الأسباب التي تؤدي إلى الإصابة بحوادث العمـــل و لا يمكـــن تناولهـــا إلا بعد إخضاعها إلى التصنيف العلمي، ومن بين التصانيف الشائعة لأســـباب الإصـــابة بحوادث العمل نذكر التصنيف الآتي :

1-3-1- الأسباب الشخصية:

1-3-1-1- الذكاء: هناك اختلافات بين الباحثين في مجال علم النفس الصناعي حول صلة الذكاء بالحوادث.

فنجد البعض يؤكد على وجود علاقة عكسية بين الذكاء و وقوع الحوادث بمعنـــى أنه كلما كان العامل ذكيا كلما قلت الحوادث.

بينما نجد البعض الآخر يؤكد على عدم وجود أي علاقة بين الذكاء و الحـــوادث و مرد ذلك إلى اختلاف العلماء في تحديد تعريـــف موحـــد و شـــامل للـــذكاء و بـــالرغم من ذلك فإن الصلة بين الذكاء و الحوادث ظهرت جلية في إحـــدى الدراســـات ، عنـــدما اتضح للباحثين أن العمـــال الـــذين تعرضـــوا لامتحانـــات ذكـــاء فـــي بدايـــة عملهـــم و حصلوا على درجات عالية هم اقل العمال تعرضا للإصابة بالحوادث.[12]

1-3-1-2- الدافعية :باعتبار الدافعية أنها بمثابـــة الطاقـــة المحركـــة لســـلوك الفـــرد فإن إنتاجه يختلف باختلاف الدافعية عنده ، و إن نقصت الدافعية عند العامل أثناء قيامـــه بالعمل يمكن أن تورطه في الحوادث، و في هذا الصدد تشير دراسة "كير" عـــن زيـــادة الحوادث في الأقسام ذات المرتبات و فرص الترقي الأقل ، إن انخفاض دافعية الفرد فـــي العمل و فشل الإدارة فـــي اســـتثارتها يمكـــن أن يزيـــد مـــن تـــوتر الفـــرد و يوقعـــه في الحوادث.[13]

1-3-1-3- الخبرة: لقد أوضحت البحوث التي استهدفت دراسة العلاقـــة بـــين طـــول الخبرة في العمل و الحوادث التي تحدث في أثنائه اتجاها عامـــا نحـــو نقصـــان معـــدل الحوادث كلما طالت مدة الخبرة ، فلقد أشار في هذا المجـــال "تيفـــين" و " ماكورميـــك" إلى أن البيانات الخاصة بالإصابات بين أن "9000" عامل في الصـــلب تؤيـــد الارتبـــاط السلبي بين إصابات العمل و مدة الخدمة في المصنع أو في نفس العمل الحالي.[14]

1-3-1-4- الحالة الوجدانية و الانفعالية : تؤكد بحوث "هيرسي" أن الحالة الانفعالية الشديدة للعمال ، من شأنها أن تزيد في التورط بالحوادث، فالحزن و الغضب وما إلى ذلك من حالات انفعالية تقلل من وظائف العمليات المعرفية و تباعد بينهما و بين المعالجات الناجحة للمواقف الضاغطة ، كما أن الابتهاج الزائد يؤدي إلى التورط في الحوادث، و كذلك الأشخاص الذين يسهل استثارتهم.

1-3-1-5- العوامل اللاشعورية : تشير بحوث مدرسة التحليل النفسي بأن جملة دوافع لاشعورية تدفع العامل للوقوع في الحادثة و يتمثل ذلك في كراهية العمل والتهرب من المسؤوليات ، الانتقام من أصحاب السلطة ، لوم الذات و عقاب النفس.

كما يرى أصحاب مدرسة التحليل النفسي أن مضطربي الشخصية من العمال يميلون إلى البحث على المشكلات و اختلاف المتاعب الصحية و المهنية و المالية لأنفسهم و للمحيطين بهم ، فهم يجدون اللذة في إيذاء الآخرين و إيذاء أنفسهم.

إضافة إلى ذلك فقد ألح أنصار التحليل النفسي على أن المستهدفين للحوادث من مضطربي الشخصية يعانون من أزمات نفسية لاشعورية تجعلهم في حاجة موصولة لإيذاء أنفسهم و إيذاء الآخرين.[15]

1-3-2- الظروف الفيزيقية :

1-3-2-1- الحرارة : إن ارتفاع درجة الحرارة على المستوى المطلوب داخل المصنع من شأنه تعريض العامل للحوادث ، فالأجواء الحارة قد تسيب تعبا و إرهاقا للعامل حيث يقل تركيزه ، و بالتالي يصبح عرضة للحوادث و الإصابات.

إن درجة الحرارة المرتفعة تجعل العامل في الوضعيات التالية :

* نزع وسائل الوقاية لحرارة المكان.
* وجود صعوبة في التنفس
* يميل إلى الارتخاء و الشرود عند سير الآلات و المعدات.

و بشكل عام فدرجة الحرارة المثلى تختلف باختلاف طبيعة العمل الإنتاجي و مكانه و كذا الفصل المناخي السائد.

1-3-2-2- الإضاءة : تعتبر الإضاءة عامل للرؤية الجيدة و ضعفها يسبب إجهادا للعيون ، و يقلل من قدرة العامل على التمييز في حركة الآلات و المعدات ، و بالتالي يكون عرضة للحوادث.

إن ضعف الإضاءة و سوء توزيعها من شأنه أن يؤدي إلى أخطـــاء فـــي العمـــل و حوادث في المصنع و إصابات للعامل.[16]

1-3-2-3- الضوضـــاء: مما لا شك فيه أن الضوضاء المرتفعة تؤثر تأثيرا مباشرا في القدرة على العمل و الإنتاج ، و خاصة بالنسبة للأعمال التي تعتمد على المجهود الذهني، إذ تؤدي الأصوات المرتفعة إلى تشتيت الذهن و عدم تركيزه و إلى الإجهاد العصـــبي ، كما تحول في بعض الأحيان دون سماع عوامل التنبيه من الخطر و بالتالي الوقوع فـــي شبح الحوادث و الإصابات.[17]

1-3-2-4- التهويـــة : و يقصـــد بهـــا تغييـــر و تجديـــد الهـــواء أثنـــاء العمـــل وهذا من شأنه إزالة الروائح الكريهة و المضرة و خفض درجة الحرارة و من ثمة عـــدم الوقـــوع فـــي الحـــوادث ، فســـوء التهويـــة يصـــاحبه الخمـــول و التعـــب و الـــذي قـــد يـــؤدي إلـــى الاســـتجابات الناقصـــة و إصـــدار الســـلوك الغيـــر آمـــن ومن ثمة الوقوع في شبح الحوادث.

1-3-3 المتغيرات الديموقرافية:

1-3-3-1- الجنس: لقد ذكر "ماير"في معرض حديثه عن علاقـــة التعـــب بارتكـــاب الحوادث لدى الجنسين، أن نسبة الحوادث بين الإناث أكثر مما هي عليـــه بـــين الرجـــال و يمكن تفسير ذلك في ضوء الفروق بين الجنسين بصدد الإتزان النفســـي الفســـيولوجي فمن المعروف أن النساء أقل اتزانا من الناحية النفسية و الفسيولوجية و هذا ما أكدت عليه " آن انســـتازي" كنتيجـــة لتطبيقهـــا اختبـــار "برنرويتـــز" و تضـــيف قائلـــة : "إن الذكور أقل تعرضا من الإناث للتقلبات التي تعتري توازن البيئة العضوية الداخلية أي أنهم أكثر ثباتا، و أهم بعض الصفات الهامة التي تميزهم ومنها الثبات النســـبي لدرجـــة الحرارة، واتزان عمليتي الهدم والبناء وثبات النسبة بين المواد الحامضة والمواد القلويـــة فـــي الـــدم، وكـــذلك مســـتوى الســـكر فـــي الـــدم، وربمـــا كانـــت كثـــرة الخجـــل والإغماء عند النساء، وكذلك اختلال اتزان إفرازات الغـــدد الصـــماء عنـــدهن راجعـــة إلى الفروق الجنسية في درجة ثبات البيئة العضوية الداخلية".

ويضيف "طه" لما سبق قائلا" إن كثرة المسؤوليات المنزلية والمهنية الملقاة علـــى عاتق المرأة العاملة"يمكن أن تزيد من الإرهاق النفسي والجسمي، ومن ثمة سهولة التورط في الحوادث والإصابات ".[18]

1-3-3-2- السن: إن العلاقة بين زيادة السن وقلة التورط في الحوادث، فالسن والخبرة عاملان متلازمان تقريبا بالنسبة للتورط في الحوادث.[19]

في هذا الصدد يضيف "جاري ديسلر" قائلا:"جميعا يدرك أن الحوادث تقع عامة ما بين سن "17"و"28" سنة وتضمحل بعد ذلك لتصل لمعدل أقل في أواخر سن الخمسين والستين، وبينما توجد أنماط عديدة في وظائف مختلفة فإن عامل السن هذا يبدو عاملا عاما ومشتركا".[20]

1-3-3-3- طبيعة العمل: تؤكد إحصاءات حوادث العمل أن معدل هذه الحوادث يزداد في الأعمال اليدوية، وإنه ثمة إحصاءات أخرى تشير إلى أن للتقنيات الحديثة دور في زيادة معدل الحوادث، حيث كلما زادت سرعة الآلات زاد تعقيد العمل وتفاقمت مسؤولياته، ومن ثمة يزيد معدل التورط في الحوادث .

إضافة إلى ما سبق فإن معدل الحوادث يزداد أيضا بين عمال المناجم وصناعة الأخشاب والتعدين وأعمال الإنشاءات .

1-3-3-4- تكييف وتصميم الآلة: إن التصميم الجيد للآلة والذي يوفر للعامل راحته ووقته وجهده ويقلل من توتره وضيقه"يمكن أن يقلل من الحوادث، لأن الكثير من الحوادث كانت ناتجة عن التصميم المعقد للآلة وعدم مناسبتها لإمكانات وقدرات العامل وعدم إلمامه بكيفية التشغيل.

1-3-3-5- تغيير نوبات العمل والحوادث: مما لا شك فيه فسيولوجيا أن حرارة الجسم تكون في أعلى درجاتها مساءا وأقل درجاتها تكون في الصباح، ويلاحظ أن أداء الفرد يرتبط بارتفاع درجة حرارة الجسم، كما أنه ثمة علاقة قوية بين أداء الفرد الذي يتطلب اليقظة والانتباه وبين درجة حرارة الجسم، ويلاحظ أنه عندما تتغير نوبة العمل من الليل للنهار أو بالعكس فإن حرارة الجسم تصبح متطلبا حيويا لأداء العامل فهي تحفز الفرد لإنجاز أعماله.

وبشكل عام فإن أفضل ساعات العمل وأكثرها ارتباطا بانعدام الحوادث يكون في نوبة النهار، فوظائف الجسم تخضع لهذه الإيقاعات اليومية أو ما يسميها البعض بالساعة البيولوجية.

1-3-4- العلاقات الاجتماعية في بيئة العمل:

1-3-4-1- التجانس: إن زيادة التجانس بين أفراد جماعة العمل من جهة وبين الجماعة الإشرافية الإدارية من جهة أخرى تعتبر من الأمور الضرورية لزيادة الفعالية الإنتاجية

وإن أي تضاؤل وضعف لهذا التجانس يمكن أن يؤدي لتصدع الإنتاج وضعفه ويؤدي أيضا إلى زيادة معدل الحوادث، حيث أن الفرد المنبوذ اجتماعيا أكثر عرضة للوقوع في الحوادث.

1-3-4-2- التواصل الاجتماعي: تؤكد نتائج دراسات في علم النفس الصناعي أن كثيرا من الحوادث يعزى لنقص المعلومات وسط عملية الاتصال، إضافة إلى ذلك فإن شعور العامل ينقص التواصل، وضعف المشاركة في أمور وقرارات تخص العمل قد يضعف دافعيته للعمل ويسبب له الملل، ومن ثمة ضعف التركيز وتشتت الانتباه والوقوع في الحوادث. (21)

1-3-5- متغيرات أخرى تسبب الإصابة بحوادث العمل:

إلى جانب الأسباب المؤدية للحوادث والوقوع في شبح الإصابات السالفة الذكر هناك ظواهر سلبية أخرى بدأت تأخذ جانبا من الأهمية من طرف الباحثين والمختصين، تشيع هذه المظاهر السلبية في المجتمعات الغربية وتزداد في الانتشار في المناطق المجاورة لها، ومن بين هذه المظاهر السلبية والتي تعتبر من الأسباب المؤدية للحوادث نذكر:

1-3-5-1- الإدمان على الخمر والمخدرات: وهي ظاهرة عصرية خطيرة تنتشر في أوساط العاملين، خصوصا في المستويات الدنيا والوسطى ومن أسبابها المشاكل النفسية والأسرية والاجتماعية والاقتصادية التي يعانون منها العمال، فيجدون في تعاطي الخمر و المخدرات ملجأ للهروب منها.(22)

ونظرا لأن الإدمان على الخمر والمخدرات يؤدي إلى التقليل من تركيز العامل وإعطائه إحساسا خادعا بالثقة بالنفس (23) إضافة إلى ضعف التآزر الحركي لديه واختلال الشعور بالزمن والمسافة والرغبة في النوم والشعور العام بالخمول فإن كل هذه العوامل التي تنجر عن الإدمان على الخمر والمخدرات خصوصا في مكان العمل من شأنها أن تجعل العامل أسير الوقوع في الحوادث وشبح الإصابات. (24)

2- تصنيف حوادث العمل وبعض النظريات المفسرة لها:

2-1- تصنيف حوادث العمل:

هناك تصنيفات عديدة لحوادث العمل ومن بين التصانيف الشائعة نذكر ما يلي:

2-1-1- التصنيف الأول:

2-1-1-1- حوادث يمكن تجنبها: وهي تلك الحوادث المتعلقة بدرجة كبير بالوقاية والصيانة ودرجة الوعي لدى العمال.

2-1-1-2- حوادث لا يمكن تجنبها: وهي تلك الحوادث الخارجة عن نطاق سيطرة العامل أي خارجة على إطار قدراته الجسمية والعقلية والتنظيمية ودرجة التوعية الوقائية لدى العامل.

2-1-1-3- حوادث يترتب عنها ضرر: وهي تلك الحوادث التي تخلف عند وقوعها أضرار قد تلحق بالعامل أو وسائل الإنتاج، وبالتالي تخلف خسارة للمؤسسة .

2-1-1-4- حوادث لا يترتب عنها ضرر: وهي تلك الحوادث التي تقع ولا تخلف وراءها لا أضرار بشرية ولا مادية، ما عدا ضياع للوقت أو تعطل في الإنتاج.

2-1-2- التصنيف الثاني:

2-1-2-1- من حيث نوعيتها: تسمم، نقل، ...

2-1-2-2- من حيث خطورتها: خطيرة ، خطيرة جدا،...

2-1-2-3- من حيث نتائجها: تؤدي إلى إصابات، مشوهة، قاتلة،...

2-1-2-4- من حيث سببها: إهمال سقوط، تزحلق، توقف مفاجئ لبعض الآلات ، انفجارات، ...[25]

2-2- بعض النظريات المفسرة لحوادث العمل:

2-2-1- نظرية الضعف والتكييف: ترى هذه النظرية أن طبيعة العمل وبيئته ومناخه تعتبر من بين المحددات الأساسية للحوادث، ومن خلال هذه النظرية فإن العمال الذين يقعون تحت ظروف الضغط والتوتر يكونون أكثر عرضة للحوادث بخلاف العمال المتحررين من الضغوط والتوترات.

كما أن الظروف الفيزيقية الجيدة من إضاءة، حرارة، ... من شانها أن تساعد على تكيف العامل ومن ثمة تجنبه من الوقوع في الحوادث .[26]

2-2-1- النظرية الطبية: ترى هذه النظرية أن الأشخاص الذين يميلون إلى الوقوع في الحوادث غالبا ما يعانون من أمراض جسمية أو عصبية .[27]

2-2-3- النظرية الاجتماعية: ترى هذه النظرية أن الظروف الاجتماعية الصعبة والغير ملائمة والتي يعيشها العامل بتفاعلها مع الظروف البيئية السيئة للعمل، من شانها أن تجعل

العامل أسير الانفعالات والاضطرابات النفسية المستمرة وبالتالي الوقوع في شبح حوادث العمل.[28]

2-2-4- النظرية القدرية: ترى هذه النظرية أن الناس يقعون على طرفي خط أحدهما عند طرف السعادة والآخر عند طرف التعاسة، فالسعيد لديه حصانة ضد الحوادث والتعيس هو الأميل للتورط في الحوادث .

2-2-5- نظرية التحليل النفسي: ترى هذه النظرية من خلال صاحبها "سيغموند فرويد" أن التورط في الحوادث ما هو إلا تعبير عن الصراعات العصابية وأسباب لا شعورية كالهفوات.[29]

2-2-6- النظرية الوظيفية: ترى هذه النظرية أن هناك أسباب عديدة وعوامل مرتبطة فيما بينها تؤدي إلى الوقوع في الحوادث، وأكدت على العوامل الإنسانية والتنظيمية في وقوعها.

ومن أهم الدراسات التي تعزز رأي هذه النظرية نجد الدراسة التي قام بها"هنريش" حيث توصل إلى أن العوامل الإنسانية تتسبب في:"88%" من الحوادث، أما الظروف البيئية فتتسبب في"12%" تقريبا.

إضافة إلى ذلك فهناك دراسة قام بها"مجلس الأمن القومي" بالولايات المتحدة الأمريكية والتي توصلت إلى ما يلي:

- 18% من الحوادث ترجع إلى ظروف تقنية غير مأمونة.
- 19% من الحوادث ترجع إلى عوامل إنسانية غير مأمونة.
- 63% من الحوادث ترجع إلى خليط من العوامل التقنية والإنسانية غير مأمونة.[30]

وكخلاصة لما تم طرحه من وجهات النظر المختلفة والمتباينة حول تفسير ظاهرة الحوادث، تبقى المشكلة تتطلب المزيد من الدراسات والأبحاث حول الأسباب الحقيقية والرئيسية للوقوع في الحوادث ومحاولة فهمها وإيجاد الحلول الكفيلة للتقليل منها، سيما وأن العصر الحديث أفرز مظاهر سلبية كالإدمان على الخمر والمخدرات والتدخين في مكان العمل، والتي من شأنها أن تكون أسباب أساسية في وقوع العديد من الحوادث التي توصل حد الموت أو العجز الكلي عن العمل.

3- قياس معدل الإصابة وشدة وتكرار حوادث العمل:

قبل التطرق إلى شرح معدلات الإصابة وشدة حوادث العمل وتكرارها يجب الإشارة إلى أن حسابها لن يكون ما لم تكن هناك سجلات تدون فيها الحوادث

والإصابات، التي تقع بسبب ظروف العمل الناجمة عن بيئة العمل المادية أو النفسية فالسجلات توفر لنا البيانات والمعلومات المطلوبة والتي على أساسها تحسب هذه المعدلات.[31]

ولأن الإصابات والحوادث أصبحت لها تعابير ومؤشرات كمية وإحصائية، بحيث نجد أن منظمة العمل الدولية قد ساهمت بقسط كبير في بلورتها وإلزام الدول والمنظمات العامة والخاصة بوجوب تطبيقها ونشر نتائجها.

وفيما يلي طريقة حساب معدل الإصابة وكذا حساب شدة حوادث العمل وتكرارها.

3-1- قياس معدل وقوع الإصابة: ويحسب وعلى النحو التالي:

$$\frac{\text{عدد الإصابات المسجلة بسبب العمل والتي نتج عنها أضرار} \times 1 \text{ مليون}}{\text{عدد ساعات العمل المتاحة.}}$$

ويمكن حساب عدد ساعات العمل المتاحة لمدة سنة مثلا كما يلي:

عدد العمال x عدد ساعات العمل الأسبوعية x عدد ساعات العمل في السنة.

3-2- قياس شدة حوادث العمل:وتقيس حجم الأضرار وجسامتها وتحسب كما يلي:[32]

$$\frac{\text{عدد الأيام المفقودة} \times 1000}{\text{أيام العمل} \times \text{ساعات العمل اليومي} \times \text{عدد العاملين.}}$$

3-3- قياس تكرار حوادث العمل: ويستخدم هذا المعدل من أجل معرفة معدل تكرار وقوع وحدوث كل حادثة، وهذا يتطلب بالتالي ضرورة تصنيف الحوادث من أجل حساب تكرار كل منها على حده، ويتم حساب معدل تكرار الحوادث وفقا لما يلي: [33]

$$\frac{\text{عدد مرات حدوث الإصابة التي ينجم عنها ضرر} \times 1 \text{ مليون.}}{\text{عدد ساعات العمل المتاحة}}$$

4- بعض عواقب حوادث العمل:

تعتبر ظاهرة حوادث العمل ظاهرة مرتبطة بالعمل الإنتاجي وبالتالي فهي تؤثر في القدرة الإنتاجية لعناصر الإنتاج، ويؤدي ارتفاع معدلها في المؤسسة إلى إعاقة وإخـــلال للنشاط الإنتاجي من خلال ارتباطها بعوامل متعددة نذكر من بينها ما يلي:

4-1- حوادث العمل مظهر للتكلفة الخفية: ويعنى بالتكلفـــة الخفيـــة: "تلـــك التكـــاليف التي لا تظهر في الأنظمة المحاسبية التي جهزت بها المؤسسة كالميزانية ، حساب النتائج ، المحاسبة العامـــة ، المحاســـبة التحليليـــة ، وبالمقابـــل تتمثـــل التكـــاليف الظـــاهرة في كل التكاليف التي تضمها نفس الأنظمة المحاسبية".

وتتكون التكلفة الخفية من العناصر التالية:

* التغيب.
* حوادث العمل.
* دوران العمل.
* سوء النوعية.
* فروقات الإنتاجية.

وحوادث العمل تعتبر من أحد المؤشرات الأساسية للتكلفة الخفية فـــي المؤسســـة ذلك أنها تحملها مجموعة من التكاليف الغير مباشـــرة مـــن خـــلال تأثيراتهـــا الســـلبية على عناصر الإنتاج ، إذ أن التكلفة الخفية تتميز بقدراتها على توضيح مستوى ونوعيـــة الاستخدام السائد. للموارد المادية والبشرية في المؤسسة .[34]

4-2- حوادث العمل والتغيب: يقصد بالتغيب انقطاع عن العمل لمدة معينة [35] بحيـــث يعتبر من أهم المشاكل التي تواجه مشرف العمل ، بسبب الارتباك في جدول ونظام العمل اليومي ، الأمر الذي ينعكس على الكفاية الإنتاجية في النهاية ، فكلما ارتفع معدل التغيب انخفض مســـتوى الإنتاجيـــة [36] كمـــا تتحمـــل المؤسســـة مجموعـــة مـــن التكـــاليف حتى لو لم يحصل العامل المتغيب على أجره أهمهما:

* تكلفة توقف الإنتاج في حالة الإنتاج بالسلسلة.
* تكلفة إيجاد عامل بديل لسد الموقع الشاغر.
* تكلفة انخفاض إنتاجية العامل الجديد مع احتمال ارتكابه لحوادث مكلفة.

* تكلفة تعويض التأجير في الإنتاج بسبب التغيب وترجع أسباب التغيب إلى عوامل عديدة أهمهما حوادث العمل التي تؤدي إلى مغادرة العامل المصاب موقع عمله طوال فترة تلقيه العلاج ، الأمر الذي يؤدي إلى حدوث اضطراب في السير الجيد للعملية الإنتاجية نتيجة نقص العمالة .

وبغية تفادي هاته الحالات المكلفة تدعو الحاجة إلى العمل على تحسين ظروف العمل ، والعمل على ترقية مستوى الوقاية في جميع مستوياتها ومجالاتها.

وعلى سبيل المثال أن المركب المنجمي بالونزة سجل سنة "1984" مجموع "1925" يوم توقف عن العمل بسبب الحوادث، أي ما يعادل "0.52%" من مجموع عدد أيام العمل ، بعبارة أخرى خسارة أو نقص في الإنتاج بقدر 927.133 طن أي ما يعادل"13" يوم من الإنتاج تقدر بمبلغ "2142.832دج" ، وهو ما يمثل "15%" من مجموع كتلة الأجور السنوية.

كما سجل مركب الحديد والصلب بالحجار خلال نفس السنة "42464" يوم توقف عن العمل أي خسارة من حيث الإنتاج المادي قدرتها "8600" طن من الصلب المائع بنسبة مئوية تقدر بـ"0.7%" و "7500" طن من المواد المصفحة .

4-3- أثر حوادث العمل على دوران العمل: يقصد بدوران العمل تنقل اليد العاملة من مؤسسة لأخرى أي عدم استقرارها ، ومغادرتها بصفة اختيارية ، فاستقرار العمالة بالمؤسسة مرهون بمدى وجود ظروف عمل آمنة وصالحة للعمل ، وذلك لأن عدم توفر العوامل الوقائية من شأنه بعث القلق في نفس العمال من جراء الإصابات التي تقع لزملائهم نتيجة للعمليات الخطيرة التي تتسم بها العملية الإنتاجية خاصة إذا اعتقدوا بأن المسؤولين عنهم لا يهمهم توفير أسباب الأمن والوقاية بقدر ما يهمهم ارتفاع الإنتاج مما يضطرهم إلى مغادرة المؤسسة إلى جهة أخرى تتوفر فيها ظروف العمل الملائمة والمأمونة.

إن معدل دوران العمل مؤشر على درجة استقرار قوة العمل فارتفاعه يحمل المؤسسة تكاليف معتبرة أهمها:

* التكاليف الخاصة باختيار وتعيين وتدريب أفراد جدد.
* ارتفاع معدل الحوادث للعمال الجدد وما ينتج عنها من تكاليف باهظة.
* الإنتاج الضائع في الفترة الفاصلة بين مغادرة فرد وتعيين عامل جديد.
* تكلفة التالف من الناتج نتيجة تشغيل عامل جديد خلال الفترة الأولى لعمله.

ويمكن حساب معدل دوران العمل وفقا للمعادلة التالية: [37]

$$\text{معدل دوران العمل} = \frac{\text{معدل الانفصال + معدل الانضمام}}{2}$$

$$\text{بحيث أن معدل الانفصال} = \frac{\text{العمال الذين انفصلوا على العمل في فترة معينة}}{\text{متوسط عدد العاملين في نفس الفترة}}$$

$$\text{ومعدل الانضمام} = \frac{\text{عدد العمال المنضمين إلى العمل فترة معينة.}}{\text{متوسط عدد العاملين في نفس الفترة.}}$$

5- استراتيجيات الوقاية من حوادث العمل: من أهمها نذكر ما يلي:

5-1- إستراتيجية دراسة أسباب الحوادث: وذلك لاتخاذ التدابير الاحترازية الكفيلة بمنع وقوعها ، وينصح الخبراء بدراسة أسباب الحوادث من حيث وقت وقوع الحادثة والخصائص الشخصية لمرتكب الحادثة من حيث السن ، الخبرة ، الظروف النفسية المحيطة به ، ساعة وقوع الحادثة ، وهل الحادثة راجعة إلى إهمال من العامل أو شرود ذهنه أو بسب خطأ في تصميم الآلة أو قصور في إجراءات الأمن الصناعي...

5-2- إستراتيجية تصميم بيئة العمل : و ذلك من خلال تهيئة بيئة عمل سليمة من حيث درجة الحرارة المعتدلة ، و الإضاءة الكافية و أن تكون بيئة العمل نظيفة من الأشياء التي قد تلحق أخطارا بالعمال.

كما أن صيانة الآلات بصفة دورية يؤدي إلى المحافظة على كفاءتها ، بالإضافة إلى توفير معدات الوقاية كمطافئ الحريق، و التي يجب أن توضع في أماكن معروفة يسهل الوصول إليها، ذلك أن الوقت الذي يضيع في البحث عن مطفأة الحريق قد يتسبب في كارثة.

5-3- إستراتيجية الجو التنظيمي : إن للجو التنظيمي أثر نفسي كبير على العمال من حيث التورط في الحوادث، و يورد "شولتز" العديد من الدراسات

التي تؤكد على العلاقة بين الجو النفسي الآمن في المؤسسة الصناعية وبين معدلات التورط في الحوادث .

5-4- إستراتيجية التدريب على وسائل الأمن الصناعي : يعتقد بعض الخبراء في الأمن الصناعي أن تدريب العمال على أساليب الوقاية و الأمن الصناعي هو من أهم أساليب التقليل من معدلات التورط في الحوادث، و هذا النوع من التدريب على الأمن الصناعي بالغ الأهمية ، لأنه يعرف العمال بالأخطار المحتملة من العمل و كيفية تجنب هذه الأخطار قدر الإمكان ، كما يعرفهم بنوعية الحوادث التي تقع و أسبابها ، كما يشتمل البرنامج على كيفية استخدام الأدوات و الإسعافات الأولية، و أسلوب إخلاء المصابين في حالة الحوادث و نقلهم بسرعة إلى الأماكن العلاجية المتخصصة .

5-5- إستراتيجية الحوافز: يشير "شولتز" إلى نظام تستخدمه إحدى شركات النقل بالسيارات و التي كانت تعاني من ارتفاع معدلات الحوادث حيث أعدت نظام حوافز يمنح بمقتضاها السائقون الذين لا يتورطون في الحوادث أو تقل عندهم نسب المخالفات المرورية، و هي حوافز مالية مجزية و قد أدى ذلك إلى تقليل معدل الحوادث بنسبة "65 % ". (38)

خلاصة:

تعتبر مشكلة حوادث العمل و إصاباتها من بين المشكلات التي تجدر بالإدارة العليا بالتنسيق مع إدارة الموارد البشرية و الأطراف المعنية الاهتمام بها، و بذل المزيد من الجهود مع إشراك العمال في اتخاذ التدابير اللازمة و الإجراءات الضرورية للتقليل قدر الإمكان منها، لأنه و من دون شك أن التحكم في مسببات الحوادث و إصاباتها يكون أقل تكلفة على المدى البعيد من معالجتها.

فصيانة العنصر البشري تتطلب في بعض الأحيان أضعاف ما تتطلبه صيانة الوسائل الإنتاجية الأخرى، و إضافة إلى ذلك فعلى منظمات العمل تقديم أحسن الخدمات الصحية و الجسمية و النفسية للأفراد العاملين فيها، كما يجب الاهتمام بالوسائل الإنتاجية الأخرى من آلات و تجهيزات و ماكينات، من حيث مراقبتها و فحصها و صيانتها كلما تطلب الأمر لذلك ، بالإضافة إلى العمل على نظافة بيئة العمل من كل الأشياء التي تعيق العمل و تجعل العامل فيه عرضة للمخاطر.

الإحالات الهامشية

1- مرابط اليامنة ، التكنولوجيا و إصابات العمل ، رسالة ماجستير غير منشورة قسم علم الاجتماع ،جامعة قسنطينة ، 1988 ، ص 37 .

2-Encyclopédie de medcine , hygiene Securité du Travail, Volume A,K, Bureau Internationale du travaial,GENEVE,1976,p12.

3-عز الدين فراح و آخرون ، مرجع سابق ، ص.41

4-محمد عبد السميع علي ، مرجع سابق ، ص 13-14.

5-عامر خضير الكبيسي ، إدارة الموارد البشرية في الخدمة المدنية ، المنظمة العربية للتنمية الإدارية،القاهرة،مصر،2005،ص ص 219،288.

6-يوسف حجيم الطائي و آخرون ، مرجع سابق ، ص 459.

7-محمد شحاتة ربيع ، أصول علم النفس الصناعي ، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع ، القاهرة ، ط3 ، 2007 ، ص272 .

8-عبد الفتاح محمد دويدار ، أصول علم النفس المهني و تطبيقاته ، دار النهضة العربية للطباعة و النشر ، بيروت ، لبنان ، 1995 ، ص251.

9-عبد الرحمان عيسوي ، دراسات في علم النفس المهني و الصناعي ، دار المعرفة الجامعية ، الأزارطية ، 1996 ، ص 71.

10-حمدي ياسين و آخرون ، علم النفس الصناعي و التنظيمي بين النظرية و التطبيق ، دار الكتاب الحديث ، ط1 ، 1999 ، ص 195 .

11-سملالي يحضية ، دراسة أثر حوادث العمل على الكفاية الإنتاجية و فعالية نظام الوقاية في المؤسسة الصناعية ، رسالة ماجيستير غير منشورة ، قسم الاقتصاد ، جامعة الجزائر ، 1994 -1995 ، ص 5 .

12-طارق كمال ، علم النفس المهني و الصناعي ، مؤسسة شباب الجامعة ، الإسكندرية ، 2007 ، ص 155

13-حمدي ياسين و آخرون ، مرجع سابق ، ص .202

14-فرج عبد القادر طه ، علم النفس الصناعي و التنظيمي ، دار قباء للطباعة و النشر و التوزيع ، القاهرة ، ط 9 ، 2001 ، ص 404 .

15-حمدي ياسين و آخرون ، مرجع سابق ، ص .202

16-سملالي يحضية ، مرجع سابق ، ص15 .

17-عمر وصفي عقيلي ، إدارة القوى العاملة ، دار زهران للنشر و التوزيع ، عمان ، 1996 ،ص 349 .

18-حمدي ياسين و آخرون ، مرجع سابق ، ص ص204 -206 .

19-محمد شحاتة ربيع ، مرجع سابق ، ص.277

20-جاري ديسلر، ترجمة محمد سعيد عبد المتعال ، مراجعة عبد المحسن عبد المحسن جودة ، إدارة الموارد البشرية ، دار المريخ للنشر ، المملكة العربية السعودية ، 2003 ، ص 536 .

21-حمدي ياسين و آخرون ، مرجع سابق ، ص ص206 -208.

22-عامر خضير الكبيسي ، مرجع سابق ، ص.220

23-طارق كمال ، مرجع سابق ، ص156 .

24-محمد شحاتة ربيع ، مرجع سابق ، ص.276

25-محمد عبد المتولي ، علم الاجتماع في ميدان العمل الصناعي ، الدار العربية للكتاب ، طرابلس ، 1984 ، ص ص201- 202.

26-عبد الرحمان عيسوي ، علم النفس و الإنتاج، مؤسسة شباب الجامعة ، القاهرة ، 1968 ، ص 277- 278.

27-سليم نعامة ، مشكلات العمل و الإنتاج في المؤسسات الصناعية ، مطبعة عكرمة ، دمشق ، سوريا ، 1991 .

28-عباس محمود عوض ، حوادث العمل في ضوء علم النفس ، دار المعارف ، مصر ، 1985 ، ص 30.

29-حمدي ياسين و آخرون ، مرجع سابق ، ص ص199-200 .

30-دقيش خندودة ، مرجع سابق ، ص.61

31-عمر وصفي عقيلي ، مرجع سابق ، ص 260-261.

32-عامر خضير الكبيسي ، مرجع سابق ، ص 224-225.

33-عمر وصفي عقيلي ، مرجع سابق ، ص262 .

34-سملالي يحضية ، مرجع سابق ، ص.37

35-مصطفى عشوي ، أسس علم النفس الصناعي و التنظيمي ، المؤسسة الوطنية للكتاب ، الجزائر ، 1992 ، ص.186

36-مصطفى بلعيد ، عوامل ضعف الإنتاج في المؤسسة الجزائرية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، قسم الاقتصاد ، جامعة الجزائر ، 1986 ، ص.73.

37-سملالي يحضية ، مرجع سابق ، ص ص 38-39.

38-محمد شحاتة ربيع ، مرجع سابق ، ص ص 279 - 280 .

الفصل الثالث

الأمـــــراض المهنيـــــة

مدخـــــل

1- عجالة عن نشأة فكرة الأمراض المهنية و تحديدها

2- تصنيف الأمـــراض المهنيـــة

3- بعض العوامل المؤدية للإصابة بالأمراض المهنية

4- أثر مخاطر بيئة العمل و دور الصحة النفسية في العمل

5- بعض إستراتيجيات الوقاية من الأمراض المهنية و دور الأخصائي النفسي في مجالها.

خلاصـــــة

الإحـــالات الهامشيـــة

مدخـــل

مع تقدم الحياة و التطور الذي لحق بمختلف مجالاتها و خصوصا الصناعية منها ، ظهرت مهن جديدة لم تكن معروفة سابقا و دخل الفرد العامل في عالم لم يألفــه ســابقا ، عالم مليء بالمواد و الاكتشافات التي ارتبط بها الفرد ، فأصبح بالتالي عرضة لأخطارها المحتملة، و ذلك من خلال احتكاكه المستمر بالمواد التي يعمل فيها أو يتعامل معها ، فقد تدخل هذه المواد إلى الجسم بطرق مختلفة فتؤدي إلى أضرار مباشرة أو غير مباشرة في عضو أو أكثر من أعضاء الجسم على المدى القريب أو البعيد و سميت هذه الأعراض و المتلازمات التي تسببها الصناعة من طرف المختصين في هذا المجال بالأمراض المهنية.

وقد جاء هذا الفصل موضحا لماهية الأمراض المهنية، و ذلك من خلال التكلم في عجالة عن نشأة فكرتها و تحديدها و كذا تصنيفها و بعض العوامل المؤدية للإصابة بهــا إضافة إلى التطــرق لمخــاطر بيئــة العمــل و دور الصــحة النفســية فــي العمــل و أخيرا تم التطــرق إلــى بعــض إســتراتيجيات الوقايــة مــن الأمــراض المهنيــة و دور الأخصائي النفسي في مجالها.

1-عجالة عن نشأة فكرة الأمراض المهنية و تحديدها

1-1-عجالة عن نشأة فكرة الأمراض المهنية:

بالرغم من اهتمام التشريعات الحديثة منذ بزوغ فجر القرن "19" حتى يومنا هذا بالأمراض المهنية ، إلا أن البحث فيها نشأ منذ قيام الإنسان بالعمل وهذا في عصور ما قبل التاريخ.

و لقد قامت الصناعة في القديم على أصناف العبيد ، حيث كان أسيادهم يؤجرونهم لأرباب الصناعات، و خصوصا العبيد المهرة الذين كانوا مصدر رزق و ربح وفير لهم ، و قد وصف "أبو قراط" العبيد أثناء قيامهم بالعمل حيث بين بأنهم كانوا يتبالعون من الحصى و يتوجعون ألما ، كما وصف أيضا الأعراض المهنية التي كانت تنتاب عمال استخدام الصباغة و الذين يعملون بإسطبلات الخيول و ما لوحظ عنهم من قروح في أيديهم.

و جاء "تليني" بعد الميلاد و وصف نوعا من الأقنعة الواقية التي يلبسها العمال كي تمنع أخطار التسمم بالزنك و الكبريت.

و جاء بعده "جالينوس" ما بين "131-2001 ق م"، و الذي قام بزيارة منجم النحاس بجزيرة قبرص و كاد يفقد حياته من شدة أبخرة النحاس و أدخنته المتطايرة و قد نوه في تقريره بتعرض الطلاب لأدخنة الشموع الدهنية أثناء استذكارهم على ضوئها ليلا ، و مرت السنين و جاء بعد ذلك علماء زودوا حصيلة المعرفة بالأمراض المهنية، و كان على رأسهم أطباء القرون الوسطى أمثال " جورج أمبريكولا" الطبيب الألماني الذي مارس الطب في مناطق المناجم و استطاع بذلك أن يصف الأخطار التي يتعرض لها رجال المناجم و عمال استخراج المعادن و تنقيتها من الشوائب، و في أواخر القرن "19" اشتهر الطبيب الإيطالي "رامازيني" و الذي لقب بأبوقراط في الطب المهني، و ذلك لقيمة ما كتبه في الأمراض المهنية الخاصة بشؤون التجارة و الصناعة و الزراعة.

ولقد ظل هذا الكتاب المنهل الوحيد لحوالي قرن من الزمن يهتدي به الأطباء المهنيين، و ذلك لدقة أبحاثه و وفرتها ، فقد بحث في حوالي مائة نوع من الأمراض المهنية ، كما تطرق إلى أساليب الوقاية و العلاج الخاصة بهذه الأمراض.[1]

1-2-تحديد الأمراض المهنية :

لقـــد تباينـــت و اختلفـــت تعـــاريف الأمـــراض المهنيـــة مـــن بلـــد لآخـــر وذلك مرده إلى أن بعض الدول قد حصرت هذه الأمراض فـــي جـــدول و فـــق للمهـــن التي تتسبب فيها ، و البعض الآخر ترك الباب مفتوحـــا لكـــل الحـــالات التـــي يمكـــن أن يثبت أصحابها صلتها بمهنهم.

و بشكل عام هناك تعاريف عديدة للأمراض المهنية منها:

تعريف "ولاية واشنطن"حيث عرفت المـــرض المهنـــي بأنـــه : "المـــرض أو العـــدوى التي تنشأ نتيجة لمزاولة عمل مادي تتفق طبيعته مع دلك المرض ، و أن يكون هذا العمل ذا مخاطر زائدة."

كما يعرفه القانون البريطاني على أنه : " كل ما ينشأ من خطورة خاصة متعلقـــة بالعمل ، و ليست خطورة عامة يتعرض لها المواطنون جميعا."[(2)]

أن المشرع الجزائري فيعـــرف المـــرض المهنـــي علـــى أنـــه : " التســـممات " و الأضرار التي تتسبب فيها أصل المهنة."[(3)]

كما عرفتـــه منظمـــة العمـــل الدوليـــة بأنـــه: "كـــل مـــرض تكثـــر الإصـــابة به بين المشتغلين في مهنـــة مـــا ، أو مجموعـــة مهـــن يصـــاب بهـــا أحـــد العـــاملين في تلك المهنة أو المهن."[(4)]

عموما و من خلال التعاريف السابقة يتضح الاختلاف في تعريف المرض المهني، فنجد تعريف "ولاية واشنطن" و "القانون البريطاني" يؤكدان بأن المرض المهني له علاقة مـــع أخطـــار المهنـــة التـــي يمارســـها العمـــال ، مســـتبعدين الأخطـــار العامـــة التي يتعرض لها الجميع.

بينما المشرع الجزائري يستبعد في تعريفه للمرض المهني الوظائف الإدارية.

أما منظمة العمل الدولية فتؤكد على أن المرض المهني ناتج من خلال ممارســـة مهنة معينة تظهر أعراضه لدى الفئة التي تمارس نفس المهنة.

و إضافة إلى التعاريف السابقة هناك محاولات من طرف باحثين و كتاب لتعريف المرض المهني و من بينها ما يلي :

الأمراض المهنية هي: "تلك الأمراض التي تتنج من مزاولة مهنـــة معينـــة مـــدة من الزمن ، قد تطول و قد تقصر و تظهـــر هـــذه الأمـــراض فـــي صـــورة أعـــراض خاصة تلازم طبيعة ذلك العمل."[(5)]

المرض المهني هو:" ذلك المرض الذي يحدث بين الأفراد في المهنة أو مجموعة من المهن ، أو المرض الناتج عن القيام بعمل ما، أو قد يكون المرض كامنا في الجسم و يظهر نتيجة القيام بعمل يؤدي إلى ظهوره."[6]

المرض المهني: "علة جسمية تنشأ بسبب العمل ، و تتركب على طبيعته و ظروفه خلال فترة من الزمن ، كما ينشا تدرجيا نتيجة امتصاص الجسم لمواد ضارة أو التعرض لها ، و أعراضها لا تظهر إلا بعد فترة معينة من الزمن تطول أو تقصر حسب ظروف العمل و الاستعداد الجسماني للعامل."[7]

و حسب "محمد مسلم" فالأمراض المهنية هي: "التي يتم التحقق من أنها مرتبطة ارتباطا مباشرا أو غير مباشر بالعمل ، أي هي التي يكون العمل سببا مباشرا فيها و قد يظهر المرض المهني بعد مدة قصيرة أو طويلة حسب درجة حدة أو شدة التعرض اليومي لبعض الأخطار مثل استنشاق الغبار أو الضباب المسمم أو البخار أو الضجيج أو إلى الاهتزازات التي تؤثر على وتيرة القلب مثلا." [8]

أما "سيموني" فإنه يرى بأن المعرض للحوادث و التسممات المهنية يكون مهيأ سلفا لبعض الأمراض ، و عندما تكون العاهة سبب بطيء ، و دائم لها علاقة بالممارسات العادية لمضمون العمل ، و بدون أن نتمكن من تعيين الخطورة الخاصة ، عندما يوجد هناك حادث عمل بالمعنى القانوني، و لا يوجد هناك أيضا مرض مهني ، عندئذ لا يتم تعيين مصدر الداء و مسببه فقط في العمل ، إن الذي يميز مرض العمل عن غيره هو أنه ناتج عن تجمع عاملين هما : العامل الشخصي و يتعلق باستعداد مسبق للمرض ، و كذا عامل مهني يمارس تأثير عرضي أو مشجع بالنسبة للعامل مع ظروف العمل.[9]

عموما و من خلال التعاريف السالفة الذكر حول المرض المهني يمكن بلورة تعريف له كما يلي :

المرض المهني: هو ذلك المرض الذي يصيب صحة العامل ، من خلال مزاولته لمهنة معينة لمدة تطول أو تقصر نتيجة متطلبات العمل أو الظروف البيئية المحيطة به."

2- تصنيف الأمراض المهنية :

تطرق الباحثون و المختصون في مجال طب العمل و الأمراض المهنية إلى عدة تصنيفات للأمراض المهنية فمنهم من صنفها حسب طبيعة العمل و منهم من صنفها حسب طبيعة مسبباتها و من التصنيفات الشائعة و المتداولة نذكر ما يلي :

2-1- التصنيف حسب طبيعة المهنة : و ينقسم إلى :

* أمراض مهنية للعاملين في مصانع البترول.

* أمراض مهنية للعاملين في مصانع البتروكيماويات.

* أمراض مهنية للعاملين في مصانع الغزل و النسيج.

* أمراض مهنية للعاملين في صناعة الزجاج.

* أمراض مهنية للعاملين في المستشفيات و المختبرات.

2-2- التصنيف حسب طبيعة المسبب: و يتمثل فيما يلي:

* **أمراض مهنية ناجمة عن عوامل طبيعية فيزيقية:** إذ أن التعرض للظروف الفيزيقية غير المناسبة في بيئة العمل من شأنها أن تؤدي إلى الإصابة بأمراض مهنية، و تشمل الظروف الفيزيقية : تغيرات درجة الحرارة ، التعرض لإضاءة غير مناسبة أو لضوضاء مزعجة و مضرة أو لتغيرات الضغط الجوي أو التعرض للإشعاعات أو الكهرباء أو للذبذبات و الاهتزازات.

* **أمراض مهنية ناتجة عن عوامل بيولوجية:** و تنج عن عدوى الميكروبات أو الفيروسات المتواجدة في جو العمل و تنتقل من إنسان لآخر.

* **أمراض مهنية ناتجة عن عوامل نفسية:** و من أمثلة ذلك تقلصات العضلات عند عمال التلغراف، و كذا جنون العزلة في الأماكن النائية و البعيدة عن ديناميكية الأفراد.

* **أمراض مهنية ناجمة عن عوامل كيميائية:** و ينتج الضرر هنا بسبب تعامل هذه المواد مع أنسجة الجسم المختلفة للعامل و درجة الخطورة هنا تعتمد على عدة عوامل منها درجة تركيز هذه المادة ، نوعها ، كميتها و حالتها كما تعتمد درجة خطورتها على طريقة دخولها للجسم و مدة التعرض لها بالإضافة إلى الاستعداد الجسمي للعامل.[10]

و كتوضيح أكثر لتصنيف الأمراض المهنية حسب مسبباتها سوف يتم التطرق إلى بعض مسببات الأمراض المهنية، و نوع المرض التي تخلفه و ذلك في النقاط التالية :

*مسببات المواد المعدنية : و تتمثل فيما يلي:

- الكديميوم : يسبب إلتهاب قصبات الرئة، اضطراب في الجهاز الهضمي، أمراض الكلى الخوده(لين العظام).

- الكرومات"ملح الحمض الكرومي" : يسبب أمراض جلدية .
- المنغنيز: يسبب أمراض عصبية .
- الزئبق: يسبب أمراض الكلى ، اضطرابات في الجهاز الهضمي ، أمراض عصبية.
- النيكل: يسبب أمراض جلدية، سرطان الجلد.
- الرصاص : أمراض الكلى .
- البنتاكلورفيمول: يسبب التهاب الأدمة، النحول و الهزل، تعرق ، حمى.
- فينيل الهيدرازين: يسبب أمراض جلدية.
- الراتنج: يسبب اضطرابات جلدية .
- السيتو بوتو ماسين: يسبب اضطرابات في الجهاز الهضمي.
- سيلفور الكربون: يسبب أمراض عقلية ، أمراض عصبية .
- التتاكتروتران : يسبب اضطرابات في الجهاز الهضمي ، اضطرابات في الكبد أمراض الكلى ، أمراض عصبية .

* مسببات تقنية : وتتمثل فيما يلي :

- الخشب : يسبب الحساسية المهنية .
- زفت الفحم الحجري : يسبب أمراض جلدية ، سرطان .
- الاسمنت: يسبب أمراض جلدية ، ربو .
- الإنزيم الملحي : اضطرابات الوظيفة التنفسية ، الربو.
- المواد الزيتية : تسبب أمراض جلدية .
- الحديد : يسبب أمراض الرئة .
- مواد مثيرة للحساسية : تسبب الحساسية المهنية .

مسببات فيزيقية : وتتمثل فيما يلي :

- الحرارة المرتفعة : تسبب أمراض عظمية ، ورم مائي في المفاصل .
- الضغط المرتفع : يسبب أمراض العظام .
- معدن منجمي : يسبب اضطرابات الرؤية(اختلال المقلة السريع).
- الإشعاعات : تسبب اضطرابات في الدم ، أمراض جلدية ، أمراض العظام.
- الغبار : يسبب تغبر الرئة ، الربو .
- دقائق حرير الصخر : تسبب التهاب القصبات الهوائية ، أمراض قلبية، سرطان الرئة.
- دقائق الفلز: تسبب اضطرابات رئوية، أمراض القلب ، السرطان .

2-3- التصنيف حسب طبيعة المصاب: و قد تكون الإصابة في :

* الجهاز التنفسي.
* الجهاز الهضمي
* الجهاز الدوراني
* الجهاز الحركي
* الجهاز العصبي
* الجلد
* المسالك البولية و التناسلية
*العينين
* الأذنان و الأنف و الحنجرة
*الإصابة في أكثر من جهاز

3- بعض العوامل المؤدية للإصابة بالأمراض المهنية:

هناك العديد من العوامل التي تجعل الفرد العامل يصاب بأمراض مهنية على المدى القريب أو البعيد، و ذلك من خلال مزاولته لعمله و احتكاكه بمواد كيميائية سامة، أو العمل تحت ظروف فيزيقية غير ملائمة له، ومن بين تلك العوامل المؤدية لإصابته بأمراض مهنية نذكر ما يلي:

3-1- الظروف الفيزيقية: تلعب الظروف الفيزيقية الغير ملائمة دورا بالغا في إصابة العمال بالأمراض المهنية الخطيرة، و التي قد تفقدهم أرواحهم في بعض الحالات أو تصيبهم بعجز دائم في إحدى وظائف أو أجهزة الجسم ومن بين الظروف الفيزيقية الأكثر ضررا و خطرا على الفرد العامل نذكر "الحرارة الغير ملائمة "، "الضوضاء المزعجة و الضارة"، " الإضاءة الغير جيدة " و سوف يتم التطرق إليها و إلى علاقتها بالأمراض المهنية كما يلي :

3-1-1- الحرارة و علاقتها بالأمراض المهنية :

تؤثر الحرارة على صحة الأفراد العاملين باختلاف مستوياتها و شدتها ومدة التعرض لها و يمكن إبراز تأثيراتها فيما يلي:

3-1-1-1- اضطرابات نفسية و عصبية :إن العمل في جو يتسم بالحرارة الشديدة يصاحبه شعور بالضيق و سرعة الإثارة لأسباب تافهة و هذا ما يؤدي إلى ما يلي :

* زيادة في الأخطار.

* انخفاض مستويات الآداء، و انخفاض التركيز في العمليات الذهنية.

* التراخي، و انعدام الرغبة في العمل.

* بروز التهابات و تشققات جلدية.

* التهابات العين و الجفون.

3-1-1-2- التأثير على وظائف الجسم : إن العمل في بيئة تكون فيها درجة الحـــرارة مرتفعة تؤدي إلى انخفاض القدرة على العمل مع الشعور بالتعب و الإرهاق و يصـــاحب ذلك توقف على العمل ويمكن حصر هذه التأثيرات فيما يلي:

* الإجهاد الفكري و العضلي.

* ارتفاع ضغط الدم و انخفاض فعالية الجهاز الهضمي.

* زيادة طفيفة في درجة حرارة الجسم و زيادة تصبب العرق.

3-1-1-3- التأثيرات المرضية : بسبب الجهد الذي يبذلـــه القلـــب نتيجـــة الحـــرارة المرتفعة ، يتعرض العمال للإصابة، و بسبب فقدان السوائل و ملح الطعام بسبب التعرق الشديد فالعمال معرضون للأمراض المهنية التالية :

* **الضربة الشمسية** : و تنحصر الأسباب التي تؤدي إلى ذلك فيما يلي :

- ضعف قدرة الجسم على فقدان الحرارة و الذي يعزى إلى تباطؤ و انخفـــاض ســـرعة دوران الدم في الجسم .

- خمول و نقص عدد الغدد العرقية.

* **الإجهاد الحراري** : من أسبابه ما يلي:

- تراكم كمية من الدم في الجلد الناجمة عن تمـــدد الأوعيـــة الدمويـــة ، ممـــا يـــؤدي إلى انخفاض كمية الدم الموجهة للأنسجة الحيوية كالجهاز العصبي.

- انخفاض في فعالية الدورة الدموية .

- تدني و انخفاض كميتي الماء و ملح الطعام في الجسم.

* **تقلصات الحـــرارة** : لقد بين العالم "موز" عام "1922" أن العمـــال الأكثـــر عرضـــة لهذه التقلصات ، هم أولئك العاملون في المناجم ، و يقصد بالتقلصات الحرارية حـــدوث تعرق شديد يرافقه نقص في كمية الملح و الماء ، مما يدفع العمال إلـــى تنـــاول المـــاء دون الملح فينخفض تركيز الملح في الدم، مما ينجم عن ذلك تقلصات عضلات الأمعـــاء وعلاج هذه الحالة يتمثل في نقل المصاب من مكان العمل إلى مكان بارد، مـــع تـــوفير الراحة، كما يقدم له محلول ملح الطعام.

3-1-2- الإضاءة و علاقتها بالأمراض المهنية :

3-1-2-1- الإضاءة الغير جيـدة : لمعرفـة أثـر الإضـاءة الغيـر جيـدة نميـز بين الحالات التالية: شدة الإضاءة ، ضعفها ، توهجها .

* **الإضاءة الشديدة :** و يمكن أن تحدث عنها الأضرار التالية:

- إجهاد العين و ما يصاحبه من ضعف في كفاءة و قدرة الرؤية.
- شعور الفرد بدوار مع نقص في التركيز أثناء العمليات الذهنية.
- إصابة العين نتيجة تعرضها للأشعة تحت الحمراء.
- إلتهاب العين مع ألم شديد خاصة اللحامين.

* **ضعف الإضاءة :** هناك أماكن عمل تتطلب إضاءة ضعيفة مثل العمل فـي المنـاجم و الأنفاق و قد يتعرض العمال في هذه الأعمال إلى الأمراض التالية :

- **قصر النظر** : و يحدث ذلك نتيجة اتسـاع حدقـة العـين إلـى أوسـع حـد ممكـن و دلك لاستقطابها أكبر كمية ممكنة من الضوء، و هذا ما ينجم عنه ارتخـاء العضـلات المتصلة بالعدسة .

- **ترأرؤ العين:** هذه الحالة واسعة الانتشار لدى العمـال فـي المنـاجم و هـذه الحالـة تعني تذبذب حركة مقلة العين السريع بشكل لا إرادي.

***التوهج في أماكن العمل:** يعرف هذا التوهج باللمعـان الشـديد فـي دائـرة الإبصـار و ينجم عن التوهج الأعراض التالية :

- **ضعف البصر** : حيث يعمل التوهج على تقليل درجة الجسم و ذلك أن الأشعة تسقط مباشرة على العين مما يؤدي إلى ضعف الإبصار .

- **تعب و إجهاد العين:** حيث يؤثر التـوهج علـى الجهـاز العصـبي و يتجلـى ذلـك من خلال شعور العمال بالتعب و الصداع.

- **شعور بآلام في العين** : يشعر العمال بآلام موجعة في أعينهم خاصة عندما يمكثون مدة طويلة أمام مصدر التوهج، فالحرارة تؤدي إلى حروق مؤلمة فـي العـين تـنجم عنهـا التهابات القرنية و لذلك يطلب من العمال ارتداء وسائل الوقاية.

3-1-3- الضوضاء و علاقتهـا بـالأمراض المهنيـة: هنـاك مجموعـة عناصـر في الضوضاء تساعد في التأثير على الأفراد العاملين و تتمثل فيما يلي :

* **شدة الضوضاء:** حيث أنه كلما كانت الشدة مرتفعة كلمـا كـان مسـتوى الضـرر على العمال – خاصة الجهاز العصبي- كبير، و تتأثر هـذه الشـدة بالمسـافة الفاصـلة

بين مصدر الضوضاء و الأفراد العاملين ، حيث أكدت الدراسات أن شدة الضوضاء تنخفض بستة وحدات كلما ابتعد العمال عن مصدرها بضعف المسافة الأولى كما تتأثر بمساحة المعادن العاكسة، ذلك أن اصطدام موجات الضوضاء بالسقوف و الحواجز بمكان العمل ، تزيد من شدتها بدرجة كبيرة ، كما تلعب طبيعة الصوت دورا في زيادة شدة الضوضاء ، فكلما كان الصوت مكون من أصوات متداخلة كلما زادت شدة الضوضاء.

* **مدة التعرض لها**: حيث أنه كلما كانت المدة التي يتعرض فيها العمال للضوضاء كبيرة ، كلما أثر ذلك على الكفاءة و قدرة الجهاز السمعي.

* **العوامل الشخصية** : و من أهم هذه العوامل الناجمة " السن عند العمال " و ذلك أن حدة السمع تضعف بتقدم السن ، فإذا أضيف إليها شدة الضوضاء أدى ذلك إلى مضاعفات سلبية ، كذلك هناك أفراد يتميزون بقابليتهم للإصابة بالصمم المهني وكذلك الأمراض السابقة التي أصابت الجهاز السمعي .

وبشكل عام فان الضوضاء تؤثر على الأفراد العاملين من خلال العناصر التالية :

3-1-3-1- التأثيرات السمعية: وهي التي تترك آثارها على الجهاز السمعي ويمكن تقسيمها إلى ما يلي :

* **تأثيرات مؤقتة** : وهي تلك التأثيرات التي تصاحب مدة العمل وتختفي بانتهائه حيث يبتعد الأفراد العاملين عن مصدر الضوضاء ، فتعرضهم لمدة أسبوع للضوضاء يؤدي إلى النقص التدريجي في حاسة السمع ، ولكن هذه التأثيرات يمكن التخلص منها ما لم يصب الجهاز السمعي، و مدة الشفاء هذه ترتبط بدرجة النقصان في حاسة السمع، فكلما كان كبيرا تطلب ذلك وقت أطول ، و لكن قد تتحول هذه التأثيرات و يصبح النقص في حاسة السمع دائم ، إذا تعرض العمال لمدة طويلة للضوضاء.

* **تأثيرات دائمة**: تحدث هذه التأثيرات تحت شروط تكون فيها الضوضاء أكبر من المقاييس المتعارف عليها، حيث يصاب العمال بما يسمى بالصمم المهني و الذي يعرف على أنه : " النقص التدريجي في كفاءة الجهاز السمعي للفرد المعرض باستمرار لضوضاء أعلى من الحد المتعارف عليه عالميا ، و أصبحت الحالة غير قابلة للشفاء".

* **تأثيرات مشتركة**: تحدث هذه التأثيرات عندما يتعرض العمال إلى موجات عالية من الضوضاء لفترة قصيرة ، حيث تصاب مجموعة من الخلايا السمعية دون غيرها

و قد يستعيد العمال جزءا منها عندما يبتعد عن مصدر الضوضاء ، و يفقد الجزء الآخر، حيث يصاب العمال بما يعرف بالصمم الجزئي مع إمكانية الشفاء منه.

3-1-3-2- التأثيرات الغير سمعية : و تتجلى هذه التأثيرات إما في صعوبة التخاطب أو استحالة وصول التحذيرات للعمال، و هذا ما قد يعرضهم للإصابة والخطر بسبب وجود ضوضاء عالية، و قد تكون التأثيرات نفسية عصبية ، حيث يكون العمال سريعو الغضب و الانفعال، وهذا ما ينعكس على إنتاجيتهم ، حسب دراسة "دامس"على مجموعتين ، المجموعة الأولى تستخدم كاتمات الصوت و يخفض شدة الضوضاء بعشرة وحدات أما المجموعة الثانية فلا تستخدم الوسائل الوقائية فتوصل إلى أن المجموعة الأولى التي استخدمت الوسائل الوقائية ، فاق إنتاجها بـ" 12 % " على المجموعة الثانية .

و قد تنعكس هذه التأثيرات غير السمعية على التركيز أثناء آداء الأعمال الذهنية فالعمال في أماكن شديدة الضوضاء عادة ما يصابون بالإجهاد مقارنة بغيرهم. إضافة للتأثيرات على أجهزة التوازن ، حيث أن الضوضاء ينتج عنها شعور بالدوران و فقدان للتوازن .

3-2- بعض المواد الكيماوية و الغازات و علاقتها بالأمراض المهنية :

يصاب العمال بأمراض مهنية بسبب عوامل كيماوية نتيجة استنشاقها عن طريق الأنف أو ابتلاعها عن طريق الفم، أو امتصاصها عن طريق الجلد و في أغلب الأحيان تنشأ الأمراض المهنية نتيجة العوامل الكيماوية التالية :

3-2-1- الأتربة الدقيقة: هي أتربة متطايرة في الهواء و توجد في معظم الصناعات مثل طحن الصخور، وهي نوعان منها العضوية و منها المعدنية، فبالنسبة للأتربة العضوية فإنها توجد في الورق ، الريش ، الصوف.

أما الأتربة المعدنية فتتمثل في أتربة الرصاص ، الإسمنت ، الحديد، ...

3-2-2- الغازات: و تختلف تأثيراتها على الإنسان تبعا بخواص هذه الغازات و يمكن حصرها في الغازات التالية:

* **الغازات الخانقة** : و هي التي بمجرد انتشارها و وجودها في الهواء تقلل من نسبة الأكسجين فيحدث الاختناق، فعندما تنخفض نسبة الأكسجين إلى "7 % " لا يستطيع العمال العيش .

* **الغازات المهيجة** : وهي التي تحدث التهــاب الأجــزاء والأســطح التــي تتعــرض لها ومن بين الأعراض التي تحدثها ما يلي :

- التهابات وحالات الاختناق .
- موت وعدم تجديد الخلايا والإرتشاحات الخلوية .

ومن أمثلة هاته الغازات "غاز ثاني أكسيد الكربون" .

* **الغازات السامة**: وهي تلك الغازات التي بعد امتصاصها وتفاعلها مع أنســجة الجســم تظهر أعراضها وتأثيراتها على الجسم ومن بين هذه الغازات السامة ما يلي:

- أول أكسيد الكربون : وهو غاز ترجع خطورته إلى انه يتميز بسرعة قابلية اتحاده مع "هيموجلوبين الدم " ولــذلك فهــو لا يوجــد حــرا بــل متحــدا مــع "الهيموجلــوبين" وينتقل معه إلى الرئة، مما يؤدي إلى ضعف في قدرة الدم على نقل الأوكسجين ويشــعر المصاب حينها بصداع مؤلم وشعور بالإجهاد والتعب والدوخة إضافة إلى انعدام التركيز في الأعمال الذهنية .

4- اثر مخاطر بيئة العمل ودور الصحة النفسية في العمل

4-1- اثر مخاطر بيئة العمل على صحة العاملين :

عديدة هي المخاطر التي قد يتعرض لها العاملون أثناء مزاولتهم لأعمالهم في بيئة العمــل ويمكن إجمال هاته المخاطر البيئية فيما يلي :

4-1-1- مخاطر كيميائية : وتنتج من خلال استنشاق مواد كيميائية تكون علــى شــكل أبخرة ، غازات ، أتربة ، أدخنة ، رزاز أو من ملامسة الجلد لهذه المواد ، وتعتمد درجة خطورة هذه المواد على درجة تركيز المادة ومدة التعرض لها .

وتدخل المواد الكيميائية لجسم الإنسان عن طرق أربعة هي :

*الاستنشاق

*الامتصاص من خلال الجلد والعينين

*البلع

*الحقن الخاطئ

ومن أنواع الملوثات الكيميائية في الهواء نذكر ما يلي :

* **المواد الصلبة** : وتتمثل المواد الصلبة في:

- الأترية: وهي مواد صلبة تنــتج مــن عمليــات تفتيــت وطحــن المــواد العضــوية والغير عضوية ، ويتراوح حجم الأتربة مــن "0,1 ميكــرون" حتــى "25 ميكــرون "

و تعتبر الأتربة التي يبلغ قطرهـا أقـل مـن "10 ميكـرون" هـي الأكثـر ضـررا لصحة العمال حيث من الممكن أن تتسرب في الحويصـلات الهوائيـة داخـل الـرئتين و تسبب " السيلوكوزيسد".

- الأدخنة: و تتكون نتيجة تعرض المواد الناتجة من تبخر المواد الصلبة للتكثيف وهـي دقيقة جدا حيث يبلغ قطرها أقل من "1 ميكرون" و تنتج هذه الأدخنة من عمليات اللحـام نتيجة انصهار المعادن .

- الرزاز: عبارة عن قطرات من السوائل العالقة بالجو، و تنتج مـن تكثيـف الأبخـرة الناتجة عن السوائل و من أمثلتها رزاز الأحمـاض فـي عمليـات الطـلاء الكهربـائي و عمليات رش الدهان.

- الألياف: هي مواد صلبة طولها يبلغ عدة مرات أكثر مـن قطرهـا، و مـن أمثلتهـا "الإسبستوس" و" الفابير جلاس".

- الغازات و الأبخرة.

4-1-2- مخـاطر طبيعيـة : و هـي بـدورها تنقسـم إلـى الأضـرار الناتجـة من التعرض إلى :

- الحرارة و ارتباطها بالرطوبة و سرعة الهواء.
- الضوء.
- الإشعاع.
- الضغط الجوي.
- الاهتزازات.

4-1-3- المخاطر البيولوجية : و تنشـأ مـن البكتيريـا و الفيروسـات و دخولهـا إلى الجسم ، وفي حالة وجود جروح يساعد على سرعة دخولها ومن أكثر العمال تعرضا لهاته المخاطر نجد عمال المصانع.

4-1-4- المخاطر الهندسية : و هي بدورها تنقسم إلى :

- مخاطر ميكانيكية و الناتجة مـن خـلال تشـغيل الآلات و الماكينـات و خصوصـا تلك التي لم تخضع للفحوص و الصيانة.
- مخاطر كهربائية : و الناتجة من التوصيلات الكهربائية .
- الأرغونوميكس : و تنشأ من عدم ملائمة ظروف العمل للعاملين.(14)

4-2- دور الصحة النفسية في العمل :

4-2-1- الأمراض النفسية: إن الأمراض النفسية هي عبارة عن مجموعة من الانحرافات التي لا تنجم عن اختلال بدني أو عضوي أو تلف في المخ حتى و لو كانت أعراضها بدنية عضوية- و تأخذ هذه الانحرافات مظاهر متنوعة من أهمها : التوتر النفسي ، الكآبة ، القلق ، الوساوس، الأفعال القسرية اللاإرادية التحول الهستيري ، الشعور بوهن العزيمة ، العجز عن تحقيق الأهداف ، المخاوف و الأفكار السوداء التي تحاصر الفرد في يقظته فتجعله مشتت البال ، و في النوم تجعله أرقا لا يعرف النوم على جفنه سبيلا.(15)

4-2-2- الأمراض النفسية المهنية : تبدو أعراض هذه الأمراض في عجز عضو أو تعطيل حاسة ، مما يستخدمه المريض لكنه مضطر إلى المضي فيه " كأن المرض وسيلة يهرب بها المريض من موقف لا يحتمله"

ومن أمثال ذلك تشنج اليد الذي يصيب بعض الكتاب أو عمال التلغراف ممن يكرهون أعمالهم ، و الصمم الذي يصيب عامل التليفون و احتباس كلام المحامي و الخطيب.

ومن الغريب أن أحد هؤلاء إن لجأ إلى استخدام يده اليسرى بدلا من اليد اليمنى التي أصابها التشنج ، برئت اليمنى و تشنجت اليسرى ، مما يدل على أن السبب في هذا التشنج نفسي و أن التمرد هو تمرد النفس لا تمرد اليد.

إن هذه الأمراض المهنية عادة ما تبدو عند من يوسمون بشخصية هستيرية و المعروف أو الأعراض العصابية في هذه الشخصية يجني من ورائها المريض ربحا كالهرب من موقف عسير مادي أو معنوي، أو استدرار عطف الغير ، أو التنصل من تحمل المسؤولية و من هذه الأرباح أيضا تلك التعويضات التي تعطى للعمال إثر حوادث العمل و إصاباته فقد ظهر أنها تطيل فترة النقاهة لديهم بدرجة ملحوظة.(16)

4-2-3- أهمية الصحة النفسية للعامل من الأمراض المهنية : إن للصحة النفسية للعامل صلة وثيقة بكفايته الإنتاجية و علاقاته الإجتماعية بزملائه في العمل و رؤسائه و مرؤوسيه ، فهي ترتبط ارتباطا وثيقا بمثابرته على عمله، و تحمسه له و استقراره فيه و تعرضه للحوادث ، و أصحاب الصحة النفسية المعتلة هم نواة الاضطراب و التمرد و الصراع الصناعي ، كما أن شكاويهم لا نهاية لها من العمل و من المؤسسة ، كما أن للصحة النفسية صلة متينة بالصحة الجسمية فالإنسان وحدة نفسية جسمية اجتماعية ترجع في المقام الأول إلى عوامل نفسية انفعالية.(17)

و على أساس ما سبق فمن الحكمة توفير جــو صــحي مــن الناحيــة النفســية و العقلية للعامل ، و العمل على حل مشاكلهم و إعطائهم حقوقهم حتى لا ينغلب الحال إلى المغالاة في المطالبة بالحقوق العمالية أو الفوضى أو التسيب.

وفي الجو الصحي للمصنع ينبغي تشجيع جميع أوجه النشاط الرياضي و الثقافي و الاجتماعي و العمل على محاربة العادات السيئة كإدمان الخمور و تعاطي المخدرات ، و المعروف أن انتعاش الحالة المالية للعمال أدى إلى تفشي ظــاهرة المخــدرات بيــنهم و المعروف أن الإصابة بأي من الأمراض النفسية أو العقليــة أو الانحرافــات الســلوكية يضاعف من خطر الأمــراض المهنيــة و يزيــد مــن خطورتهــا.و يحتــاج العمــال إلى ضرورة توفير الرعاية النفسية للتخلص من الشعور بالتعب و الملل مــن ممارســة الأعمال الروتينية التي تؤدي إلى إصابة العامل بالتشنجات العضلية ، و مــن الأعمــال الروتينية كغزل القطن و طرق الحديد...

و قد تؤدي الإدارة السيئة إلى إصابة العامل بالقلق و التوتر حين تلاحقه مطالبــة إياه بزيادة إنتاجه بما يفوق طاقته فيشعر بالتوتر.(18)

4-2-4- مقومات الصحة النفسية في العمل: هناك عدة مقومات أساسية للصحة النفسية للعاملين في أي مهنة ، و تتمثل هاته المقومات في مقومات بيولوجية و أخرى نفســية و اجتماعية و مما يجدر الإشارة إليه هو أن غياب أحد هاته المقومات يترتب عليه تصــدع للصحة النفسية للعاملين و يمكن إيجاز ها ته المقومات فيمل يلي :

* وراثة متحررة من الخطأ و جهاز عصبي و غددي سليم.
* تحرر شخصية العامل من الصراعات النفسية سواء كانت شعورية أو لا شعورية.
* تحقيق مطالب الفرد الجسمية و النفسية و الاجتماعية، على أن يكون ذلك مــن خــلال النظرة الاعتزالية في إشباع الحاجات.
*مساعدة العامل على معرفة نفسيته و استبصار جوانبها.
* وجوب انخراط الفرد مع غيره ، و مشاركتهم في الأنشطة المختلفة ، و حتى يــتمكن من التنفيس عن توتراته وضغوطه،إشباع حاجاته المختلفة لتحقيق الذات، وبناء علاقــات اجتماعية.
* إن لكل شخص حسناته و عيوبه، و على الإدارة مساعدة العامل على أن يقتنــع بهــذه الحقيقة، فلا يوجد فرد خال من هذه العيوب و هذا لا يعني أن يتوتر الفــرد و يغضــب

لوجود هذه العيوب و إنما ينبغي أن يتعايش الفرد مع هذه العيوب و أن يتسلح بمهارات التعامل معها.

* تزويد العمال بمهارات حل المشكلات ، و إنه من المهم جدا أن يلم الفرد بالأساليب العلمية المناسبة لحل المشكلة ، و الأسلوب العلمي عادة يتضمن الرؤية الواقعية والموضوعية للمشكلة و يتطلب من الفرد الرؤية و التفكير المتزن،فضلا عن الوضوح وعدم الغموض، إن إلمام العامل بهذه المهارات من شأنه أن يساعد الفرد على التوافق النفسي الجيد.

* تنمية قدرات و مهارات العامل المتصلة بمجال عمله ، فهذا يساعد العامل على تجنب الإصابات أو التورط في الحوادث ، فضعف قدرات العامل يمكن أن توقعه في الحوادث، كما أن إحساس العامل بتدني مستواه المهني يمكن أن يصيبه بالإحباط و الضيق و انخفاض روحه المعنوية، و كذلك مستوى طموحه و من ثمة اختلال توازنه النفسي.

* الحفاظ على الصحة الجسمية على اعتبار أن أي خلل جسمي يمكن أن يؤدي إلى اختلال نفسي ، كما أن الخلل الجسمي يمكن أن يؤدي لانخفاض معدل الآداء.[19]

5- إستراتيجية الوقاية من الأمراض المهنية و دور الأخصائي النفسي فيها:

5-1- إستراتيجية الوقاية من الأمراض المهنية : عديدة هي إستراتيجيات الوقاية من شبح الأمراض المهنية و من بينها نذكر ما يلي:

5-1-1- الإستراتيجية الهندسية: و تتمثل في الإجراءات التالية :

* تغيير طريقة العمل أو إحلال مادة بأخرى : و ذلك باستبدال مادة خطرة بأخرى آمنة، و تحقق القرض المطلوب مثل استعمال حبات من الصلب بدلا من الرمال في عملية صقل المعادن و ذلك لوقاية العمال من مرض تحجر الرئة الذي ينشأ من استنشاق ذرات الرمل.

*العزل : و ذلك بعزل مواقع العمل التي تسبب حالات مرضية كالمواقع التي فيها حرارة عالية ، ضوضاء مرتفعة و مزعجة.

* حصر العمليات الضارة داخل إطار من الأسوار الحصينة، و يقصد بذلك وضع المواد الخطرة في أماكن محددة، و يتم التعامل معها بحذر و حيطة ويمكن استعمال الحصر والعزل مجتمعين للوقاية من بعض المخاطر المختلفة مثل الوقاية من الضوضاء.

* التهوية : و ذلك بخلق بيئة عمل آمنة و تخفيض فرص التعرض للملوثات.

* الترطيب : و يقصد به التقليل، أو تحديد انتشار المـواد الخطـرة فـي بيئـة العمـل و هنا يجب التخلص من الأتربة الضارة بطريقة سليمة.

* النظافـة العامـة : يقصـد بهـا التقليـل مـن انتشـار الأمـراض المهنيـة فمثلا عند تطاير ذرات من الزئبق فإنها سـوف تلـوث المكـان الـذي سـقطت زفيـه بالإضافة إلى أماكن أخـرى بعيـدة، و لهـذا فالنظافـة العامـة مهمـة جـدا خاصـة في حالة التعرض للإشعاعات الذرية.

5-1-2- الإستراتيجية الطبية: و تتمثل في الإجراءات التالية :

* الكشف الطبي الابتدائي و من أهم فوائده وقاية العمال مـن تـوظيفهم فـي الأعمـال التي تلقي بهـم فـي مـواطن الخطـر، فالكشـف الطبـي الابتـدائي يضـع العامـل في عمل لا يكون منه خطر على صـحته ، فمـثلا الشـخص المصـاب بـداء الرئـة يجب أن لا يعمل في الأماكن المتربـة، و الشـخص المصـاب بفقـر الـدم لا ينبغـي أن يتعرض للبترول حتى لا تزيد حالته سوءا.

* الكشف الطبي الدوري : يقع على فترات دورية و من فوائـده أنـه يجنـب العامـل من الأخطار التي سوف يقع فيها، إضافة إلا أنه يساعد على اكتشاف المرض المهني في أولى مراحلـه قبـل أن يسـتفحل و تعظـم خطورتـه، بالإضـافة إلـى ذلـك فإنـه يعطي فرصة للعامل للاتصال بالطبيب قصد التدقيق الصحي في حالته.

* التثقيـف العمـالي : يقصـد بـه إلمـام العامـل و معرفتـه بطبيعـة عملـه ومدى خطورة المواد التي يتعرض لهـا، و كيـف تصـل هـذه المـواد إلـى جسـمه والطرق الكفيلة بحمايته من المخاطر.

* الفحص الطبي العام و الخاص: و هو الفحص الروتينـي الـذي يكـون بـين فتـرة و أخرى، و يهدف إلى الرغبة في تكليف شخص بعمل جديد يستدعي التأكد مـن لياقتـه البدنية لممارسة ذلك العمل .

*الفحص الطبي عند نهاية الخدمة، و خاصة في مهـن معينـة و ذلـك قصـد التأكـد من مدى تأثيرها السلبي على العامل.

*تـأمين وسـائل وقائيـة : و يعنـي ذلـك تـوفير وسـائل وقائيـة وإسعافات أوليـة وتـدريب العمـال عليهـا لاسـتعمالها بكفـاءة لمعالجـة الحـالات الطارئة قبل نقلها للمراكز الطبية.

5-1-3- الإستراتيجية الشخصية: و تتمثل في ضرورة استعمال الفرد العامل لوسائل الأمن الفردية و المتمثلة فيما يلي :

5-1-3-1- أجهزة التنفس: و تستعمل لحماية العمال من مخاطر الأتربة أو الأبخرة والتي يستنشقها العمال أثناء عملهم، و يمكن استعمال أحد الأجهزة التالية:

* أجهزة تنفس تحتوي على كمية من الهواء أو الأكسجين اللازم للجسم .
* أجهزة تنفس تمد الجسم بالأكسجين خارج المكان الذي يعمل فيه العامل.
*أجهزة تنفس تنقي المكان.

5-1-3-2-الملابس الواقية: تستعمل لتحفظ الجسم من الأخطار المحيطة به و يشترط فيها ما يلي :

* ألا تسمح بنفاذ المادة الموجودة في الجو و التي استعملت هاته الملابس للوقاية منها.
* أن تغطي أجزاء الجسم المعروضة للخطر المحيط بها و أن تكون مطابقة لكل عامل.
* أن تبقى في حالة جيدة نظيفة و جافة.

5-1-3-3- الأجهزة الشخصية الدالة على مقدار الخطر المحيط : و تستعمل هذه الأجهزة في حالة تعرض العمال لخطر الإشعاعات و تشمل ما يلي :

* أقلام حساسة يحملها الشخص المعرض للإشعاع ، و بعد فترة من تعرضه للإشعاع تحمض هذه الأقلام ، ثم تقارن بأخرى معروف كمية تعرضها للإشعاع وبذلك يمكن معرفة مدى تعرض العامل للإشعاع
* مقياس إشعاعي يسجل مقدار الإشعاع الذي يتعرض له العامل.

5-1-4- إستراتيجية النظافة الشخصية: إن غسل اليدين بالماء و الصابون بصفة دائمة و مستمرة، من شأنه أن يقلل نسبة الإصابة بالأمراض الجلدية المهنية لذلك يجب على العمال أن يتعودوا على تنظيف أيديهم، و العناية بالنظافة الشخصية.

ومما ييسر لهم ذلك إمدادهم بوسائل النظافة مثل الماء و الصابون و أحواض الغسيل و دواليب لحفظ الملابس و غرف لخلعها.[20]

5-2- دور الأخصائي النفسي في مجال الأمراض المهنية :

لقد أكد فريق من خبراء هيئة الصحة العالمية أن للأخصائي النفسي دورا فعالا في مجال طب الصناعات و طب البيئة و المجتمع، وبالتالي ينبغي على الأخصائي النفسي أن يكون ملما بأصول البحث العلمي و طرقه و مناهجه و فنونه و وسائله لإجراء بحوث

متنوعة الأهداف، منها ما يرمي إلى الوقاية من عمليات التلوث و التعاطي ، و منها ما يرمي إلى تقسيم العمال ، و منها ما يرمي إلى المتابعة... إلى غير ذلك من البحوث الميدانية في المجالات المهنية ، تلك البحوث التي تساعد في الاكتشاف المبكر للأمراض المهنية.

فضلا عن الاكتشاف المبكر للأعراض الجانبية التي تهدد التنظيم الاجتماعي داخل المؤسسات المهنية و الصناعية، و لا شك أن الأمراض المهنية تشقى بها البشرية إل حد كبير فهي التي تضيع على العامل وقت عمله، و تضعف إنتاجه و تستلزم نفقات مادية تؤثر على العامل و على صاحب العمل، بالإضافة إلى المشاكل الأخرى التي تحدث نتيجة إلى المخاطر المهنية الصحية.[21]

خلاصـــة

تعتبر مشكلة الأمراض المهنية و إصاباتها من المشكلات التي لا تقل أهمية عن مشكلة حوادث العمل التي أفرزها التطور التكنولوجي الرهيب في المجال الصناعي، من حيث مواده الإنتاجية التي باتت تحصد الآلاف من العمال والتي كلفت ميزانيات ضخمة حتى أوصلتها حد الكفاءة و المهارة وذلك من خلال اختيارها، توجيهها و تدريبها،...

إلا أنه مع الأسف يلاحظ أن هناك نوع من الإهمال من طرف أرباب العمل و أصحاب القرار في المنظمات الصناعية والباحثين و المختصين على حد سواء في الاهتمام بجدية بمشكلة الأمراض المهنية و إصاباتها رغم الأضرار الجسيمة التي تخلفها و الأرواح التي تحصدها و رغم الإحصائيات التي تزداد ارتفاعا من حين لآخر، فيما يخص الأضرار البشرية و الأموال الطائلة التي تصرف في علاجهم و تعويضهم و تأهيلهم.

إن مشكلة الأمراض المهنية و إصاباتها مشكل يجب على المعنيين الاهتمام به و البحث عن أنجع الطرق و السبل للتقليل منها قدر الإمكان و وقاية المورد البشري الذي أصبح من الصعب إذ لم نقل نم المستحيل تعويضه بعد فقدانه عملا بالقول المأثور "الوقاية خير من العلاج".

الإحـــالات الهامشيـــة

1-نادية محمد السيد عمر، علم الاجتماع الطبي" المفهوم و المجالات"، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2003، ص ص 288-.290

2-محمد عبد السميع علي، مرجع سابق، ص ص15-16.

3- Said Tassi, Les accident du travail et les maladie professionnelles, la revue de C.E.N.E.P, Aspect économique de la santé en Algérie, Alger, 1984, p 152.

4- محمد عبد السميع علي، مرجع سابق، ص .15

5- نادية محمد السيد عمر، مرجع سابق، ص .287

6- محمود العقايلة، الإدارة الحديثة للسلامة المهنية، دار الصفاء للنشر و التوزيع، عمان، ط2، 2002، ص .160

7- عبد الله بدر عبد الله، نفسية العامل و دوران الآلة، دار الكتاب للنشر و التوزيع و الطباعة، القاهرة، 1969، ص .518

8- محمد مسلم، مدخل إلى علم النفس العمل، دار قرطبة للنشر و التوزيع، المحمدية، الجزائر، ط 1، 2007، وص .159

9- Grand Larousse Encyclopédique, N6,T6, Librairie Larousse, parie, 1963.

10- www.TOOTshamy.com,15-11-2008,6:38.

11- إسعادي فارس، مساهمة في دراسة أثر مرض الربو على التوافق المهني لدى العاملين في المؤسسات الصناعية، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم علم النفس، جامعة منتوري قسنطينة، 2006-2007، ص ص 92-.95

12- WWW.4 shared.com,13-01-2009,07:23.

13- قرين علي، مرجع سابق، ص ص40-.65

14- www.ALMOSTAFA.com,13-01-2009,07:08

15- جرجس ملاك، سيكولوجية الإدارة و الإنتاج، الدار العربية للكتاب، طرابلس، 1983، ص .76

16- صبره محمد علي و آخرون، سيكولوجية الصناعة، دار المعرفة الجامعية الأزارطية، 2004، ص ص 334-.335

17- محمد عبد الغني، مرجع سابق، ص .347

18- عبد الرحمان عيسوي، سيكولوجية العمل و العمال، دار الراتب الجامعية، بيروت، لبنان، 1978، ص .67

19- إسعادي فارس، مرجع سابق، ص ص95-.96

20- عبد المحي صالح محمود صالح، الخدمة الإجتماعية و مجالات الممارسة المهنية، دار المعرفة الجامعية، مصر، 2002، ص ص 78-80.

21- عبد المحي صالح محمود صالح، المرجع نفسه، ص 90.

الإطار التطبيقي

1- فرضيـــــات البحـــــث

2- المنهج المستخدم وسبب اختياره

3- أدوات البحـــــث

4- الدراســـــة الاستطلاعيـــة

5- مكـــان إجـــــراء البحـــث

6- العينــــة وطريقـــة اختيـــارها

7- أسلوب المعالجة الإحصائية

8- عـــرض النتائـــــج

9- تحليل وتفسير النتائج على ضوء فرضيات البحث

*** الإحـــالات الهامشيـــة**

1- فرضيات البحـــث:

*** الفرضيـــة العامـــة:**

يستفيد العمال من الأمن الصناعي لوقايتهم من إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية.

* **الفرضيات الإجرائية:**

- يستفيد العمال من خلال مشاركتهم في التدريب الخاص بمجال الأمن الصناعي لوقايتهم من إصابات حوادث العمل.

- يستفيد العمال من خلال مشاركتهم في التدريب الخاص بمجال الأمن الصناعي لوقايتهم من إصابات الأمراض المهنية.

- يستفيد العمال من محتويات أساليب التوعية الوقائية التي توفرها المؤسسة لوقايتهم من إصابات حوادث العمل.

- يستفيد العمال من محتويات أساليب التوعية الوقائية التي توفرها المؤسسة لوقايتهم من إصابات الأمراض المهنية.

2- المنهج المستخدم وسبب اختياره:

يعرف المنهج العلمي بأنه: " فن التنظيم الصحيح لسلسلة من الأفكار إما من أجل الكشف عن الحقيقة حين نكون بها جاهلين، وإما من أجل البرهنة عليها حين نكون بها عارفين" .(1)

ومما يجدر الإشارة إليه أن هناك مناهج علمية متنوعة ولكل منهج وظيفته وخصائصه التي يستخدمها كل باحث في ميدان اختصاصه، حسب طبيعة وأهداف المشكلة التي يعالجها، وعلى الإمكانيات التي يتيحها في جمع المعلومات.

وانطلاقا من كون الدراسة التي يقوم بها الباحث تهدف إلى التعرف على مدى مساهمة الأمن الصناعي باعتباره متغيرا مستقلا في الوقاية من إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية باعتبارهما متغيران تابعان، وذلك من خلال وصف هذه المساهمة والتعبير عنها تعبيرا كميا، فإنه توجب اختيار المنهج الوصفي لأنه المنهج المناسب لهذه الدراسة ويعرف المنهج الوصفي بأنه: طريقة لوصف الظاهرة المدروسة وتصويرها كميا عن طريق جمع معلومات مقننة عن المشكلة، وتصنيفها وتحليلها، وإخضاعها للدراسة الدقيقة .(2)

3- أدوات البحث:

يتوقف اختيار أدوات جمع المعلومات على عوامل كثيرة، فمنها ما هو متعلق بالباحث، ومنها ما هو متعلق بطبيعة المشكلة، ونوع المعلومات المراد جمعها،....

وقد تم استخدام أربعة أدوات لجمع المعلومات في هذا البحث قصد الإحاطة أكثر بجوانب المشكلة التي طرحها الباحث وتمثلت هاته الأدوات فيما يلي:

3-1- المقابلة:

تعد المقابلة من بين الوسائل التي تستخدم بكثرة في البحوث الاجتماعية التطبيقية ذلك لأنها تمكن من الحصول على المعلومات من مصادرها البشرية.

وتعرف المقابلة على أنها: "محادثة تتم بين الباحث وشخص أو أشخاص آخرين بهدف الوصول إلى حقيقة ما، أو موقف معين يسعى الباحث من خلالها لمعرفته من أجل تحقيق أهداف الدراسة." (3)

وقد تم الاعتماد على المقابلة الحرة في هذه الدراسة ، مع رئيس مصلحة الوقاية والأمن الصناعي، بالإضافة إلى عدد من العمال الذين شاركوا في التدريب الخاص بمجال الأمن الصناعي، وذلك قصد جمع معلومات متعلقة بموضوع الدراسة.

وهدفت المقابلة التي أجريت مع رئيس مصلحة الوقاية والأمن الصناعي للتعرف على:

- إستراتيجية الوقاية والأمن الصناعي المتبعة من طرف المؤسسة ومدى دعم الإدارة لها.
- محاولة معرفة دور المسؤولين عن الوقاية والأمن الصناعي تجاه حوادث العمل والأمراض المهنية وواقعها بالمؤسسة مكان الدراسة.
- محاولة معرفة كيفية تنظيم الدورات التدريسية الخاصة بالأمن الصناعي من حيث المكان والوقت والإجراءات الأخرى المتعلقة بها وكذا تقييمها.
- محاولة التعرف على أساليب التوعية المتبعة من طرف المؤسسة والمعايير المتبعة في استخدامها إضافة إلى التعرف على مدى نجاعتها واكتفائها لغرضها.

أما المقابلات التي أجريت مع بعض العمال فهدفت إلى التعرف على بعض الأمور المتعلقة بمدى استفادتهم من خلال المشاركة في التدريب الخاص بمجال الأمن الصناعي، وكذا التعرف على آرائهم حول مجريات التدريب ومدى مساهمته في تجنبهم إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية.

بالإضافة إلى التعرف عن مدى استفادتهم من أساليب التوعية الوقائية التي توفرها المؤسسة ومدى التزامهم بها وكذا معرفة أرائهم فيها شكلا ومضمونا .

3-2- الملاحظة:

تمثل الملاحظة العلمية تقنية منهجية يستخدمها الباحث للكشف عن تفاصيل الظواهر، ومعرفة العلاقات التي تربط بين عناصرها، وتعتمد الملاحظة على قيام الباحث بملاحظة ظاهرة من الظواهر في ميدان البحث وتسجيل ملاحظاته وتجميعها لاستخلاص بعض النتائج منها، والتي تفيده في بحثه.

ولقد استخدمت الملاحظة المباشرة في البحث بغرض التعرف على مؤسسة صناعة الكوابل ببسكرة مكان الدراسة ، وجمع قدر معتبر من المعلومات المتعلقة بها وكذا ملاحظة أماكن العمل الخاصة بأفراد العينة والظروف المحيطة بها بالإضافة إلى ملاحظة وسائل الأمن الفردية والجماعية التي يستخدمونها ، كما استخدمت الملاحظة في رصد سلوكات العاملين أثناء أدائهم لأعمالهم وكذا ملاحظة أساليب التوعية الوقائية المتوفرة والتعرف على محتوياتها والأماكن الموضوعة فيها.

3-3- الاستبيان:

الاستبيان: "عبارة عن مجموعة أسئلة تدور حول موضوع معين تقدم لعينة من الأفراد للإجابة عنها، وتعد هذه الأسئلة في شكل متسلسل وواضح وبسيط لا يحتاج إلى شرح إضافي". (4)

ويعتبر الاستبيان من التقنيات الملائمة للحصول على معلومات وبيانات وحقائق مرتبطة بواقع معين. (5)

وقد اعتمد الاستبيان في هذا البحث كأداة رئيسية ، ويشتمل على أربعة محاور تم بناء بنوده على ضوء التراث النظري الخاص بموضوع الدراسة بالإضافة إلى الاستعانة بالمعلومات المقدمة من طرف بعض العمال وكذا من طرف رئيس مصلحة الوقاية والأمن الصناعي.

وتتمثل محاور الاستبيان فيما يلي:

- المحور الأول: يتعلق بمدى استفادة العمال من خلال مشاركتهم في التدريب الخاص بمجال الأمن الصناعي لوقايتهم من إصابات حوادث العمل.
- المحور الثاني: يتعلق بمدى استفادة العمال من خلال مشاركتهم في التدريب الخاص بمجال الأمن الصناعي لوقايتهم من إصابات الأمراض المهنية.
- المحور الثالث: يتعلق بمدى استفادة العمال من محتويات أساليب التوعية الوقائية التي توفرها المؤسسة لوقايتهم من إصابات حوادث العمل.

- المحور الرابع: يتعلق بمدى استفادة العمال من محتويات أساليب التوعية الوقائية التي توفرها المؤسسة لوقايتهم من إصابات الأمراض المهنية.

وبعد تصميم الاستبيان من طرف الباحث بمساعدة الأستاذ المشرف عرض على أساتذة مختصين لتحكيمه، كما تم تطبيقه مبدئيا على بعض العمال الذين خضعوا لتدريب في مجال الأمن الصناعي ، وكان عددهم "10" عمال وذلك قصد إبداء ملاحظاتهم وتوضيح النقاط الغامضة فيه.

بعد ذلك قام الباحث بتعديل بنود الاستبيان على ضوء الملاحظات المقدمة من طرف الأساتذة المحكمين ، وكذا العمال الذين وزع عليهم، وذلك بحذف بعض البنود التي ثبت بأنها لا تقيس ، بالإضافة إلى تعديل الصياغة لبعض منها لكي يصبح بسيطا ومفهوما لدى كل أفراد العينة.

وقد تم وضع الاستبيان في صورته النهائية والتي تتكون من "39" بندا موزعين على محاور الدراسة كما يلي:

- أرقام بنود المحور الأول: 1-2-3-4-5-6-7-8-9-10-11.
- أرقام بنود المحور الثاني: 12-13-14-15-16-17-18-19-20-21.
- أرقام بنود المحور الثالث: 22-23-24-25-26-27-28-29-30.
- أرقام بنود المحور الرابع: 31-32-33-34-35-36-37-38-39.

4- الدراسة الاستطلاعية:

تعتبر الدراسة الاستطلاعية من الإجراءات الأساسية في البحوث الميدانية وقد استعان بها الباحث في اختيار مكان مناسب لإجراء الدراسة الميدانية لبحثه بالإضافة إلى تحديد مجالاته المكاني والبشري والزمني والمتمثلة فيما يلي:

4-1- المجال المكاني للبحث:

تم اختيار مؤسسة صناعة الكوابل ببسكرة "E.N.I.C.A.B" مكانا لإجراء الدراسة الميدانية نظرا لتوفر كل الشروط الملائمة لإجراء الدراسة الميدانية للبحث ومجرياته ، بالإضافة إلى الأهمية الاقتصادية والاجتماعية لهذه المؤسسة وذلك ما نلمسه من خلال حصولها على علامة الإشهاد "الجودة" "الإيزو" 902"، "901" لمرتين عامين "2002" ، "2003".

4-1-1- موقع مؤسسة صناعة الكوابل ونشأتها: تقع مؤسسة صناعة الكوابل في ولاية بسكرة ، إلى جانب الطريق الوطني رقم "46" الموجود غرب المدينة

وتتربع على مساحة تقدر "بـ 42 هكتار" منها "12 هكتار" مغطاة تشمل الورشات والمباني الإدارية ، والمساحة الباقية فهي حرة تشمل مواقف السيارات ، المساحات الخضراء....

وقد نشأت مؤسسة صناعة الكوابل نتيجة إعادة الهيكلة للمؤسسة الوطنية لصناعة الأجهزة الكهربائية والإلكترونية "SONELEC" وذلك طبقا للمخطط الرباعي "242/80" الصادر في "فيفري 1980" ، وفي نهاية "1982" تم تقسيم المؤسسة الوطنية لصناعة الأجهزة الكهربائية والإلكترونية إلى عدد من المؤسسات منها المؤسسة الوطنية لصناعة الكوابل وذلك طبقا للمرسوم رقم: "20/83" وكان مقرها العاصمة وتشرف على ثلاث وحدات إنتاجية هي:

- وحدة جسر قسنطينة (بالقبة): وتعمل على صناعة الكوابل الكهربائية ذات الضغط المنخفض والمتوسط .
- وحدة واد السمار (الحراش): تعمل على صناعة الكوابل والأسلاك الكهربائية.
- وحدة بسكرة: تعمل على صناعة الكوابل الكهربائية بأنواع متعددة وفي عهد دخول الجزائر نظام السوق ، تقرر إعادة هيكلة المؤسسة بتاريخ: "1997/11/04"، وبموجب هذا القرار أصبحت وحدة بسكرة مؤسسة عمومية اقتصادية مستقلة، وفي سنة 2008 دخلت هذه الأخيرة في شراكة مع مؤسسة جنرال كابل الأمريكية وذلك بنسبة مساهمة تقدر بـ: 70% مما أدى إلى انتقالها من القطاع العام إلى القطاع الخاص. وأصبحت بما تسمى عليه الآن مؤسسة صناعة الكوابل "بسكرة".

4-1-2- نشاط المؤسسة وزبائنها: يتمثل نشاط المؤسسة في صناعة الكوابل بأنواع متعددة وذلك بطاقة إنتاجية ابتدائية تبلغ حوالي "28000 طن"، ولكنها تغيرت حاليا لأسباب تكنولوجية واقتصادية ، وتعتمد في إنتاجها على مواد أولية تتمثل في سلك النحاس ، سلك الألمنيوم ، المواد الكيماوية المكونة للغلاف وتتمثل الكوابل التي تصنعها المؤسسة في الكوابل الآتية:

- كوابل منزلية.
- كوابل صناعية.
- كوابل ذات الضغط المتوسط والمنخفض.
- إنتاج بكرات خشبية بأحجام مختلفة لتوظيب الكوابل .

أما عن الزبائن التي تتعامل معهم المؤسسة فيتمثلون في المؤسسات التالية: .

- مؤسسة سونلغاز SONELGAZ .
- مؤسسة كاماج CAMEG.
- مؤسسة كهريف KAHRIF.

بالإضافة إلى مجموعة من المؤسسات الخاصة والعمومية التي تستهلك للكوابل أو تعيد تسويقها ، وتمتلك المؤسسة على "13 موزعا" لمنتوجها منتشرين عبر الوطن وهي تعمل جاهدة على التوسع أكثر خاصة وأنها تشرع حاليا في إنتاج حبيبات الكومبوند: وهي مادة أولية للصناعات البلاستيكية الغذائية وغيرها في إطار توسيع استثمارها.

4-1-3- مراحل إنتاج الكوابل:

- مرحة القلد: ويتم فيها تقليص سلك النحاس أو الألمنيوم عن طريق تمديده .
- مرحلة الظفر: ويتم فيها تجميع عدد معين من الأسلاك.
- مرحلة العزل: ويتم فيها تغليف الأسلاك.
- مرحلة التجميع: ويتم فيها ضفر الأسلاك المعزولة.
- مرحلة التسليح أو التذريع: وهي آخر عملية تتمثل في تغليف التسليح.

4-1-4- المديريات والمصالح التنظيمية للمؤسسة:

* مديرية المؤسسة: مهمتها الإشراف على المديريات المكونة للمؤسسة بالإضافة إلى متابعة نشاط كل من:

- مساعد الرئيس المدير العام المكلف بمشروع المعلوماتية.
- مساعد الرئيس المدير العام المكلف بمراقبة الحسابات.
- مساعد الرئيس المدير العام المكلف بضمان النوعية.
- مساعد الرئيس المدير العام المكلف بالشؤون القانونية.
- مساعد الرئيس المدير العام المكلف بمشروع حبيبات ب.ف.ك.

* مديرية الموارد البشرية والوسائل: تهتم بالشؤون الاجتماعية والمهنية للعمال وتضم دائرة المستخدمين، والتكوين والتي تضم عمل المصالح التالية:

- مصلحة تسيير المستخدمين.
- مصلحة التكوين والخدمات الاجتماعية.
- مصلحة الوقاية والأمن الصناعي.

- مصلحة الوسائل العامة.

* مديرية المحاسبة والمالية: تهتم بتسجيل العمليات المالية والمحاسبة وذلك من خلال إعطاء صورة عن الوضع المحاسبي والمالي لمؤسسة وتضم المصالح التالية:

- مصلحة المحاسبة العامة.
- مصلحة المحاسبة التحليلية.
- مصلحة المالية.
- مصلحة الميزانية.

* المديرية التجارية: تهتم بالإشراف على دائرة تسيير المنتوج النهائي وهي تضم المصالح التالية:

- مصلحة تسيير إنتاج الملحقات.
- مصلحة تسيير الكوابل .
- مصلحة إطارات التجارة .

* مديرية الشراء: تهتم بالإشراف والمتابعة على دائرة التموين والعبور وتضم المصالح التالية:

- مصلحة الشراء والمشتريات المحلية.
- مصلحة تسيير مخزون قطع الغيار.
- مصلحة تسيير مخزون المواد الأولية.

* المديرية التقنية: تهتم بالإشراف على تسيير العملية الإنتاجية لكل من إنتاج الكوابل والملحقات، كما تشرف على دائرة الصيانة ودائرة التكنولوجيا واللتان تضمان المصالح التالية:

- مصلحة المناهج والمراقبة التنظيمية.
- مصلحة الصيانة الكهربائية .
- مصلحة الصيانة الميكانيكية.
- مصلحة صيانة عتاد النقل والتكييف.
- مصلحة التكنولوجيا والتنمية.
- مصلحة المخابر .
- مصلحة التجارب

* مديرية الاستغلال: تهتم بالإشراف والمتابعة على دائرة إنتاج الملحقات وكذا دائرة إنتاج الكوابل وتضم المصالح التالية:

- مصلحة المنافع
- مصلحة تحضير حبيبات ب.ف.ك.
- مصلحة صناعة البكرات والاسترجاع.
- مصلحة تخطيط وتسيير الإنتاج.
- مصلحة القلد والظفر.
- مصلحة العزل ب.ر.ك.
- مصلحة العزل والتغليف ب.ف.ك.
- مصلحة التجميع والتغليف ب.ف.ك.

4-2- المجال البشري للبحث:

توظف المؤسسة "977" عاملا موزعين على المستويات التالية:

* الإطارات: يشكلون "79" من العدد الإجمالي للعمال ويتمثلون في العمال الحاصلين على الشهادات التالية:

- المهندسين .
- الحاصلين على شهادة الليسانس.
- التقنيون السامون المتحصلون على ترقيات .

* أعوان التحكم: يشكلون 226 من العدد الإجمالي للعمال.

* أعوان التنفيذ: يشكلون 672 من العدد الإجمالي للعمال .

4-3- المجال الزمني للبحث:

تمت مباشرة القيام بالدراسة الميدانية، بعد اخذ الموافقة من إدارة المؤسسة مكان البحث، والتأكد من ملائمة كل الظروف ابتداءا، من"04 ماي إلى غاية 24 ماي".

5- مكان إجراء البحث:

تم إجراء الدراسة في أربعة مصالح تابعة لدائرة إنتاج الكوابل، وتتمثل هاته المصالح فيما يلي:

* مصلحة العزل ب.ف.ك.

* مصلحة القلد والظفر.

* مصلحة الغزل والتلفيف.

* مصلحة التجميع والتغليف.

6- العينة وطريقة اختيارها.

تعرف العينة: "بأنها المجموعة الجزئية التي يقوم الباحث بتطبيق دراسة عليها بحيث يجب أن تكون ممثلة بخصائص مجتمع الدراسة الكلي". (6)

ومما يجدر الإشارة إليه أنه من الضروري قبل أن يستقر الرأي على اختيار العينة لإجراء بحث ما، أن يعرف أولا ما هي المعلومات المطلوبة ؟ وما المراد منها؟ وما أهميتها ؟ وكيف تستخدم ؟

وكل هذه الأسئلة تجعل الباحث يحاول الحصول على العينة التي تعطي نتاجا ذا دقة معينة بأقل تكاليف ممكنة وهناك بعض الخطوات الأساسية التي يجب مراعاتها عند اختيار العينة تتمثل فيما يلي:

- تحديد الهدف من البحث.
- تحديد المجتمع الأصلي الذي ستختار منه العينة.
- تحديد دراسة للبيانات المراد جمعها.
- تكوين الإطار الذي يحدد المجتمع الأصلي.
- انتقاء عينة ممثلة.
- الحصول على عينة مناسبة. (7)

أما عن عينة الدراسة في هذا البحث فقد تم اختيارها بطريقة عشوائية بسيطة، حيث تم إحضار قائمة بأسماء جميع العمال الخاضعين للتدريب في مجال الأمن الصناعي والذين يمثلون المجتمع الأصلي في هذه الدراسة، وكان عددهم "380" بعد حذف "10" عمال منهم تمت مقابلتهم من طرف الباحث، وتوزيع الاستبيان في صورته الأولية عليه قصد تعديله، وتوضيح النقاط الغامضة فيه، وعن طريق القرعة تم اختيار مجموعة أسماء من المجتمع الأصلي للدراسة بنسبة "10%" وذلك اعتمادا على الطريقة الثلاثية التي تحسب كما يلي:

%100 ——— 380 أي س = 100/380 X10

%10 ——— س؟ ومنه س = 38 وهو عدد أفراد العينة.

وبالتالي تمثلت عينة البحث في 38 عاملا موزعين على المصالح التالية:

- مصلحة العزل ب.ف.ك.
- مصلحة القلد والظفر.
- مصلحة الغزل والتلفيف.
- مصلحة التجميع والتغليف.

7- أسلوب المعالجة الإحصائية:

تم الاعتماد في التحليل الأسلوب الكمي لبيانات البحث والمتمثل في حساب "النسب المئوية"، وذلك لكفايتها بالغرض، وتحسب النسبة المئوية بالشكل التالي:

$$\frac{\text{عدد الاستجابات المتحصل عليها} \times 100}{\text{عدد أفراد العينة.}}$$

8- عرض النتائـــج:

8-1- عرض نتائج المقابلة: من أجل التعرف عن واقع الأمـــن الصـــناعي بالمؤسســـة وخصوصا التدريب الخاص بالأمن الصناعي ، وكذا وضع أســـاليب التوعيـــة الوقائيـــة ومعرفة مدى دعم الإدارة العليا له، بالإضافة إلى التعرف عن اللجنة القائمة على تطبيـــق سياسة الأمن الصناعي بالمؤسسة . وكذا معرفة دوره تجاه حوادث العمـــل والأمـــراض المهنية ، فقد قام الباحث بعدة مقابلات حرة مع مسؤول الوقاية والأمن الصناعي بالمؤسسة ، كما قام الباحث بعدة مقابلات مع بعض العمال الخاضعين لتدريب فـــي مجـــال الأمـــن الصناعي وذلك من أجل التعرف على مجريات هذا التدريب ومدى استفادتهم منـــه فـــي الوقاية من إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية، بالإضافة إلى التعرف عن آرائهـــم حول أساليب التوعية الوقائية والتعرف على مدى التزامهم بتطبيق محتوياتها وكذا مـــدى استفادتهم منها في الوقاية من إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية.

وقد تم التوصل من خلال هذه المقابلات إلى ما يلي:

* **مقابلات مسؤول الوقاية والأمن الصناعي بالمؤسسة:** لقـــد أكـــد مســـؤول الوقايـــة والأمن الصناعي بأن إدارة المؤسسة تولي اهتماما كبيرا لسياسة الأمن الصناعي المتبعة ، وتلح في الحفاظ على صحة وأمن العاملين وتضعه من أولوياتها وخير دليل علـــى ذلـــك تصريح مدير المؤسسة قائلا: " في جنرال كابل نوفر بيئة آمنة وصحية للموظفين، لنعمل معـــا مـــن أجـــل إزالـــة أو الـــتحكم فـــي كـــل الظـــروف والتصـــرفات التي قد تؤدي إلى الإصابات والأمراض المهنية.

إن الأمن هو القيمة الأساسية التي تؤدي إلى التسيير الفعال، نحن مسؤولون عن المحافظة على مستوى استثنائي للأمن وتوفير الموارد ، التعليم، التدريب والأدوات الضرورية لتحقيق هدفنا الصفر أو أقل.

نحن نشجع جميع الموظفين لتحمل مسؤولية الفرد لنفسه ويكون قدوة في تطبيق تدابير الوقاية الصحية والأمن لزملاء العمل.

نحن نسعى باستمرار لتحسين الأمن مع الامتثال لجميع القوانين والأنظمة المتعلقة بالأمن والصحة " .

- فيما يخص لجان الوقاية والأمن الصناعي بالمؤسسة فقد أوضح المسؤول عنها بأنها تتكون من الأعضاء التالية: ثلاثة نقابيين، ثلاثة عمال، طبيب العمل مسؤول الوقاية والأمن الصناعي.

كما أكد ذات المسؤول بأن هناك تنسيق دائم بين هاته اللجنة وإدارة الموارد البشرية والإدارة العليا بالمؤسسة، متمثلة في عقد الاجتماعات للبحث في المشاكل التي تعيق اللجنة والاقتراحات التي تبديها ومحاولة إيجاد الحلول وتقديم الدعم لها.

- فيما يخص دور لجنة الوقاية والأمن الصناعي تجاه حوادث العمل والأمراض المهنية فقد أكد مسؤول الوقاية والأمن الصناعي بأنها تبذل كل ما في وسعها من أجل وقاية العامل والحفاظ عليه، وذلك من خلال الدورات التدريبية الخاصة بالأمن الصناعي، والعمليات التحسيسية وتكثيف أساليب التوعية الوقائية التي كلها تهدف إلى إعطاء صورة للعمال شاملة عن المخاطر التي قد تصادفهم أثناء مزاولتهم لأعمالهم.

- فيما يخص تنظيم الدورات التدريبية الخاصة بمجال الأمن الصناعي فقد أكد لنا مسؤول الوقاية والأمن الصناعي بأنها تنظم سنويا وتدعم بدورات تدريبية خاصة بالعمال الجدد وأخرى مقصودة أي تخص العمال الذين يلاحظ أنهم بحاجة إلى تدريب تدعيمي نتيجة الأخطاء المتكررة أثناء قيامهم بعملهم.

وعن التدريب الرئيسي فقد أكد مسؤول الوقاية والأمن الصناعي بأنه يكلف مساعدين له بالقيام بعملية التدريب والتي ترتكز أساسا على تدريب العمال على استعمال وسائل الأمن، وكذا الإجراءات الواجب اتخاذها عند وقوع الحوادث إضافة إلى الأساليب التدخلية الفعالة التي يجب الاعتماد عليها كما أكد ذات المسؤول

بأنه يعتمد على نتائج الحوادث السابقة في وضع البرامج التدريبية من حيث الأساليب الأكثر تكرارا والمؤدية إلى الحوادث.

- فيما يخص أساليب التوعية الوقائية فقد أكد مسؤول الوقاية والأمن الصناعي بأنها تتمثل في الأساليب التالية: الملصقات سواء كتابية أو على شكل صور محاضرات، ندوات، منشورات، عمليات تحسيسية في ميدان العمل.

كما أكد بأن إدارة المؤسسة تولي اهتماما كبيرا لها، وبالمعايير المتبعة في استخدامها فهي تلح وتؤكد على البساطة والوضوح والكم داخل أماكن العمل لضمان فعاليتها والتزام العمال بتطبيق محتوياتها .

- فيما يخص واقع حوادث العمل وإصاباتها بالمؤسسة فقد أكد مسؤول الوقاية والأمن الصناعي بأن هناك عدة حوادث حصلت، لم تكن متوقعة، في غالبيتها ترجع لأسباب بشرية ناتجة في معظمها عن اللامبالاة والشرود، لدى العمال.

ولقد دعم مسؤول الوقاية والأمن الصناعي الباحث بإحصائيات عن حوادث العمل لسنة 2008 بطريقة مفصلة ودقيقة (أنظر الملاحق).

- فيما يخص واقع الأمراض المهنية وإصابتها بالمؤسسة فقد أكد مسؤول الوقاية والأمن الصناعي بأنه لم يتم تسجيل أية إصابات خطيرة للأمراض المهنية ما عدا بعض العمال الذين اشتكوا من آلام في العينين وقد نصح لهم الطبيب المهني بنظارات طبية .

و يجدر الإشارة إلى أن إدارة المؤسسة متعاقدة مع عدة مصحات خاصة بها أطباء اختصاصيين، وكذا مستشفيات عمومية بهدف متابعة صحة العمال، وذلك من خلال الفحوصات الدورية التي يقوم بها الطبيب المهني والذي بدوره يحول الحالات المشكوك فيها إلى المصحات الخاصة لإجراء الفحص بالأشعة ومباشرة العلاج إذا تطلب الأمر ذلك.

*** مقابلات بعض العمال الخاضعين لتدريب في مجال الأمن الصناعي:**

- لقد أكد معظم العمال، والذين كان عددهم عشرة عمال موزعين على ورشات الإنتاج مكان إجراء البحث، أن التدريب الذي خضعوا له والخاص بمجال الأمن الصناعي كان مفيد لهم بدرجة كبيرة بدليل أنهم استوعبوا كل ما جاء فيه من مواضيع كانت ترمي في مجملها للتعريف بمخاطر أعمالهم، والسبل الوقائية الواجب اتخاذها لتجنبها، كما أنها

رمت إلى تدريبهم على الاستعمال الأمثل لوسائل الوقاية الفردية والجماعية التي توفرها لهم المؤسسة .

- لقد أكد معظم العمال، أن هناك تغييرات طرأت على آدائهم لأعمالهم، فقد أصبحوا يزاولونها بكفاءة وارتياح بعيدا عن الضغط والمخاوف التي كانت تربكهم أثناء قيامهم بأعمالهم بسبب مخاطرها، المتمثلة في إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية، الناتجة عن الأخطاء المتكررة و السلوكات الطائشة والمواد الكيماوية والغازات والأدخنة البلاستيكية المنتشرة، والمواد الزيتية الزلجة والشوائب والبقايا المنتشرة في أماكن العمل.

- لقد أكد معظم العمال بأنه لم تصادفهم أية صعوبات خلال التدريب فقد كان واضحا في مواضيعه، معززا بالشرح والتفصيل والإجابة على كل انشغالات وأسئلة العمال المطروحة أثناء التدريب.

- لقد أكد معظم العمال أن الأهداف المرجوة من خلال المشاركة في التدريب قد تحقق الكثير منها، والتي كانت ترمي في مجملها إلى تحقيق الاستقرار، الأمان، الارتياح الحفاظ على صحة وسلامة العامل من مخاطر العمل.

- لقد أكد معظم العمال أن التدريب في مجال الأمن الصناعي الذين خضعوا له مساهم فعال في الوقاية من إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية ويقترحون التكثيف منه وإثراء مواضيعه أكثر مع توفير أخصائي نفسي يرد على انشغالاتهم النفسية التي ترهقهم وتؤثر على آدائهم.

- لقد أكد معظم العمال أن المشاكل التي تجعلهم لا يستعملون وسائل الوقاية الفردية والجماعية أثناء العمل بصفة دائمة، هي مشاكل منها ما هو متعلق بظروف العمل كالحرارة، التهوية، ومنها ما هو متعلق بأسباب نفسية كالقلق، الضغط، الشعور بالانزعاج منها نتيجة ثقلها.

- لقد أكد معظم العمال أن أساليب التوعية الوقائية التي توفرها المؤسسة بأنها كافية لغرضها التوعوي والتحسيسي والتذكيري، فهي غنية وثرية في محتوياتها وواضحة وبسيطة في شكلها.

- لقد أكد معظم العمال بأنهم ملتزمون بتطبيق محتوياتها وخصوصا الضرورية والهامة منها، والتي لها علاقة كبيرة بالعمل في كل خطواته ومراحله.

- لقد أكد معظم العمال بأن المؤسسة لم تشجعهم يوما على الالتزام بمحتويات أساليب التوعية الوقائية لا ماديا ولا معنويا، فهم يتبعونها بهدف الحفاظ على صحتهم فحسب.
- لقد أكد معظم العمال بأنه لا توجد نقائص في أساليب التوعية الوقائية من حيث شكلها ومحتوياتها سوى أنهم يلحون على تحفيز المؤسسة على إتباعها والتطبيق الأمثل لبمحتوياتها.
- لقد أكد معظم العمال بأن أساليب التوعية الوقائية مساهم فعال في الوقاية من إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية فمن يتبعها يضمن الوقاية "والوقاية خير من العلاج" على حد قولهم.

8-2- عرض نتائج الملاحظة: من خلال الملاحظات التي قام بها الباحث والتي كانت ترمي إلى التعرف على مكان العمل الخاص بأفراد المجتمع الأصلي للبحث والظروف المحيطية به، ووسائل الأمن الفردية والجماعية التي يستخدمونها بالإضافة إلى رصيد سلوكاتهم أثناء مزاولتهم للعمل، إضافة إلى التعرف على أساليب التوعية الوقائية المتوفرة في مكان العمل من حيث محتوياتها والأماكن الموضوعة فيها فقد تم التوصل إلى ما يلي:

* **بيئة العمل**: لقد لوحظ أن بيئة العمل التي يزاول فيها العمال وظائفهم من حيث الظروف الفيزيقية المتمثلة في الحرارة، الإضاءة، بنوعيها: الطبيعية والاصطناعية، الضوضاء، التهوية، هي ظروف ملائمة ومناسبة لقيام العمال بأعمالهم بارتياح، أما من حيث النظافة فقد لوحظ أن هناك نظافة تامة لأماكن العمل، بدليل أن العمال هم المسؤولون على نظافة مكان العمل من كل الشوائب والبقايا التي قد تعطلهم عن العمل أو توقعهم في الحوادث.

* **وسائل الوقاية والأمن**: لقد لوحظ أن جميع العمال ملتزمون بارتداء الوسائل الأمنية التي تتطلبها أعمالهم، كما لوحظ أنها وسائل أمنية جديدة وذات جودة عالية لكن الملاحظ أن أغلب العمال ينزعون بعضها خصوصا الخوذات والقفازات النظارات، وذلك في الفترات المتقطعة من أعمالهم، أما وسائل الوقاية الجماعية فقد لوحظ أنها تنحصر في المطافئ والصمامات وهي في وضعيات سليمة وموضوعة في أماكن يسهل استعمالها وقت الحاجة والخطر.

* **أساليب التوعية الوقائية**: لقد لوحظ تنوع في أساليب التوعية الوقائية داخل مكان العمل، فقد تنوعت بين الملصقات الكتابية والملصقات على شكل صور لوسائل الوقاية

الفرديـــة التـــي مـــن المفـــروض أن يســـتعملها كـــل عامـــل أثنـــاء قيامـــه بعملـــه ومن حيث شكلها فقد بدت واضحة وبسيطة ومن حيث الأماكن الموضـــوعة فيهـــا فهـــي موضوعة في أماكن جد مناسبة يسهل على العامل أن يراها في كل لحظة من وقت عمله بهدف التذكير والتحسيس.

* **سلوك العمـــال:** لقـــد لـــوحظ أن هنـــاك اتصـــال مفـــرط بـــين العمـــال بالإضـــافة إلى التنقلات الغير مرتبطة بالعمل من طرفهم، كما لوحظ أيضا الغياب التام للمشرف الذي يوجه العمال ويراقبهم على استخدام الوسائل الوقائية.

8-3- عـــرض نتائـــج الاستبيان:

8-3-1- عرض استجابات العمال على بنود المحور الأول المتعلق بمدى استفادتهم من خلال المشاركة في التدريب الخاص بمجال الأمن الصناعي لوقايتهم من إصابات حوادث العمل.

جدول رقم:(1) يبين استجابات العمال على طبيعة العلاقة بين مواضيع التدريب وحوادث العمل.

الاختيارات	التكرارات	النسبة المئوية
وثيقـــة	22	57.89
وثيقة نوعا ما	12	31.57
ليست وثيقة	04	10.52
المجمـــوع	38	%100

يتضح من خلال استجابات أفراد العينة على طبيعة العلاقة بين مواضيع التـــدريب وحوادث العمل، أن معظمها كانت تتراوح ما بين العلاقة "الوثيقة والوثيقة نوعا ما"، وذلك بنســـبة مئويـــة كانـــت علـــى التـــوالي "57.89% ، 31.57%" وذلـــك يرجـــع إلى التخطيط الجيد لمواضيع التدريب في مجال الأمن الصناعي، وشموليتها،ووضـــوحها حسب ما أدلى به مسؤول الوقاية والأمن الصناعي، وأكده معظم العمال الـــذين خضـــعوا لهذا التدريب والذين تمت مقابلتهم من طرف الباحث.

جدول رقم: (2) يبين استجابات العمال على طبيعة مواضيع التدريب.

الاختيارات	التكرارات	النسبة المئوية
واضحـــة	20	52.63
واضحة نوعا ما	13	34.21
غير واضحة	05	13.15
المجمـــوع	38	%100

يتضح من خلال استجابات أفراد العينة على طبيعة مواضيع التدريب أن معظنهـا كانت تتراوح ما بين "الواضحة والواضحة نوعـا مـا"، وذلـك بنسـبة مئويـة كانـت على التوالي " 52.63% ، 34.21%" وذلك مرده إلى الاعتماد على معيار الوضوح في وضع البرامج التدريبية، لتعم الفائدة على جميع العمال على حد قـول مسـؤول الوقايـة والأمن الصناعي بالمؤسسة .

جدول رقم: (3) يبين استجابات العمال فيما إذا كانت قد أتاحت لهم مواضـيع التـدريب فرصة التعرف عن حوادث العمل.

الاختيارات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	33	86.84
لا	05	13.15
المجموع	38	%100

يتضح من خلال استجابات أفراد العينة على ما قد أتاحت لهم مواضـيع التـدريب فرصة التعرف عن حوادث العمل، أن معظمهم أجابوا بنعم وذلك بنسـبة مئويـة كانـت "86.84% ، وذلك يرجع إلى أن موضوع حوادث العمل من المحاور الرئيسية لمواضيع التدريب، التي تهدف من ورائها وقاية العمال منهـا لضـمان اسـتقرارهم وارتيـاحهم وصـحتهم، وضـمان العناصـر الإنتاجيـة الأخـرى مـن التلـف، إضـافة إلى تجنب ضياع الوقت بسبب حـوادث العمـل علـى حـد قـول مسـؤول الوقايـة والأمن الصناعي بالمؤسسة.

جدول رقـم: (4) يبين استجابات العمال على نوع الوضعية التي حققها لهم التدريب مـن خلال مجابهة حوادث العمل.

الاختيارات	التكرارات	النسبة المئوية
الاستقرار	26	68.42
الارتباك	03	07.89
لم يحدث شيء	09	23.68
المجموع	38	%100

يتضح من خلال استجابات أفراد العينة على نوع الوضعية التي حققها لهم التدريب من خلال مجابهة حوادث العمل، أن عدد كبير منهم يقرون بأن التدريب حقق لهم الاستقرار في مجابهة حوادث العمل وذلك بنسبة مئوية كانت "68.42% " وذلك يرجع إلى نجاعة العملية التدريبية، واعتمادها على حوادث العمل من حيث عواقبها وسبل الوقاية منها محورا رئيسيا لها.

أما نسبة استجابات باقي أفراد العينة فقد تراوحت بين "الارتباك" "ولم يحدث شيء" وذلك بنسب مئوية كانت على التوالي " 07.89% ، 23.68% وقد ترجع استجاباتهم هاته إلى طبيعة شخصياتهم، أو إلى عدم فهم مواضيع التدريب الخاصة بحوادث العمل رغم الشرح المفصل لها، وإعطاء الوقت الكافي للمتدربين للاستفسار وطرح الأسئلة لفك الأمور الغامضة في مواضيع التدريب على حد قول مسؤول الوقاية والأمن الصناعي بالمؤسسة، كما قد ترجع أيضا إلى المشاعر السلبية التي يحملها هؤلاء العمال إلى إدارة المؤسسة نتيجة الصرامة المفرطة، والعقوبات المسلطة عليهم خصوصا وأن مؤسسة صناعة الكوابل ببسكرة قد دخلت في شراكة مع جنرال كابل بنسبة تقدر بـ"70% " ، مما يعني أن هناك تغيرات قد طرأت على إدارة المؤسسة ومست العمال أيضا.

جدول رقم: (5) يبين استجابات العمال على شكل الأساليب التدخلية التي تعلموها من خلال مشاركتهم في التدريب.

الاختيارات	التكرارات	النسبة المئوية
فعالة	29	76.31
غير فعالة	09	23.68
المجموع	38	%100

يتضح من خلال استجابات أفراد العينة على شكل الأساليب التدخلية التي تعلموها من خلال مشاركتهم في التدريب ، أن معظمهم أقروا بأنها أساليب تدخلية فعالة، وذلك بنسبة مئوية كانت " 76.31% " ، وذلك يرجع إلى تأكيد إدارة المؤسسة على ضمان فعالية العملية التدريبية، وتسخير كل الإمكانيات المادية والبشرية لتحقيق الهدف على حد قول مسؤول الوقاية والأمن الصناعي بالمؤسسة، إضافة إلى التنسيق المحكم بين الإدارة العليا وإدارة الموارد البشرية ومصلحة الوقاية والأمن الصناعي للبحث في المشاكل التي تعترض العمال وإيجاد الحلول الكفيلة لها.

جدول رقم: (6) يبين استجابات العمال على شكل المعلومات التي تحصلوا عليها عن حوادث العمل من خلال مشاركتهم في التدريب.

الاختبارات	التكرارات	النسبة المئوية
مفيدة	21	55.26
مفيدة نوعا ما	14	36.84
غير مفيدة	03	07.89
المجموع	38	%100

يتضح من خلال استجابات أفراد العينة على شكل المعلومات التي تحصلوا عليها عن حوادث العمل من خلال مشاركتهم في التدريب، أن معظمها كانت تراوح ما بين المفيدة والمفيدة نوعا ما وذلك بنسب مئوية كانت على التوالي "55.26% "36.84%" ، وذلك يرجع إلى اعتماد معيار البساطة والوضوح وأخذ الفروقات في المؤهلات العلمية لدى العمال ، لتعميم الفائدة على الجميع والتركيز على التدرج في طرح الأفكار والمعلومات وإعطاء الفرصة الكافية للعمال للاستفسار وطرح الانشغالات.

جدول رقم: (7) يبين استجابات العمال على نوع التغيير الذي طرأ على سلوكاتهم بعد مشاركتهم في التدريب .

الاختيارات	التكرارات	النسبة المئوية
الأحسن	28	73.68
الأسوأ	03	07.89
لم تتغير	07	18.42
المجموع	38	%100

يتضح من خلال استجابات أفـراد العينـة علـى نـوع التغييـر الـذي طـرأ على سلوكاتهم بعد مشاركتهم في التدريب ، أن معظمهم أقروا بأنها تغيرت نحو الأحسـن وذلك بنسبة مئوية كانت "73.68%" ، وذلك يرجع إلى أن من بين الأهداف التي يرمـي إليها التـدريب علـى حـد قـول مسـؤول الوقايـة والأمـن الصـناعي بالمؤسسـة هو العمل للقضاء على السلوكات الخاطئة والطائشة من طرف العمال وتغييرها بسلوكات إيجابية وقائية، تسهل لهم القيام بأعمالهم بارتياح وأمان .

أما النسبة المتبقية من استجابات أفراد العينة والتي كانت " 18.42%" فقد أكدت أن سلوكاتهم لم تتغير بعد المشاركة فـي التـدريب، مـا عـدا نسـبة اسـتجابات ضـئيلة من طرف أفراد العينة أقرت بان سلوكاتهم تغيرت نحو الأسوأ .

ويرجع إقرار العمال بأنه لـم يحـدث شـيء فـي سـلوكاتهم بعـد المشـاركة في التدريب إلى أنهم اكتسبوا الخبرة فـي مواجهـة مخـاطر العمـل بحكـم أقـدميتهم في العمل، ويرجع إلى استفادتهم في الدورات التدريبية السابقة .

جدول رقـم: **(8)** يبين استجابات العمال على نوع اتجاهاتهم نحو العمل بعد مشاركتهم في التدريب .

الاختيارات	التكرارات	النسبة المئوية
إيجابيـة	29	76.31
سلبيـة	01	02.63
لم تتغيـر	08	21.05
المجمـوع	38	%100

يتضح من خلال استجابات أفراد العينـة علـى نـوع اتجاهـاتهم نحـو العمـل بعد المشاركة في التدريب ، أن معظمهم أكدوا بأنها أصبحت إيجابية وذلك بنسبة مئويـة كانت "76.31%" ، وذلك يرجع إلى أن من أهداف العملية التدريبية، هو ضـمان راحـة وصحة العامل وولائه للمؤسسة ، وغرس اتجاهات إيجابية نحو عمله لتحسين إنتاجه مـن خلال الأساليب الوقائية التي تضمن له تحسين أدائه، والقضاء على كل المشكلات التي قد تعيقه على حد قول مسؤول الوقاية والأمن الصناعي، وذلك ما يعززه معظم العمال الذين تمت مقابلتهم والذين أكدوا بأنهم يحملون اتجاهات إيجابية نحو أعمالهم.

أما باقي استجابات أفراد العينـة والتـي كانـت نسـبتها المئويـة " 21.05%" فقد أقرت بان اتجاهاتها نحو أعمالها لم تتغير فإن ذلك يرجع إلى الاتجاهات الإيجابية التي

يحملوها من قبل نحو أعمالهم، أو قد يرجع إلى متغيرات أخرى تتعلق بالمناخ التنظيمي السائد بالمؤسسة، كما قد يرجع إلى أسباب شخصية تخصهم.

جدول رقم: **(9)** يبين استجابات العمال على تقدير الأخطاء المرتكبة في العمل بعد مشاركتهم في التدريب.

الاختيارات	التكرارات	النسبة المئوية
كثيرة	09	23.68
قليلة	11	28.94
نادرة	18	47.36
المجموع	38	%100

يتضح من خلال استجابات أفراد العينة على تقدير الأخطاء المرتكبة في العمل بعد المشاركة في التدريب، أن معظمها كانت تتراوح ما بين القليلة والنادرة وذلك بنسب مئوية كانت على التوالي "28.94% " ، "47.36%" وذلك يرجع إلى التخطيط المحكم للعملية التدريبية ، وتركيزها على تجنب العمال للأخطاء و السلوكات الطائشة التي تصدر من طرفهم .

أما باقي استجابات أفراد العينة والتي كانت نسبتها المئوية "23.68 " فقد أقرت بأن الأخطاء المرتكبة في العمل، واللامبالاة من طرفهم أثناء قيامهم بأعمالهم على حد قول مسؤول الوقاية والأمن الصناعي ، كما قد يرجع إلى شخصيات مستهدفة للحوادث والأخطاء كما أثبتته بعض الدراسات.

جدول رقم: **(10)** يبين استجابات العمال على طريقة استعمال وسائل الوقاية من إصابات حوادث العمل بعد مشاركتهم في التدريب.

الاختيارات	التكرارات	النسبة المئوية
سهلة	29	76.31
صعبة	06	15.78
لم تتغير	03	07.89
المجموع	38	%100

يتضح من خلال استجابات أفراد العينة على طريقة استعمال وسائل الوقاية من إصابات حوادث العمل ، بعد المشاركة في التدريب ، أن معظمهم أقروا بأنها أصبحت سهلة وذلك بنسبة مئوية كانت "76.31%"، وذلك يرجع إلى تركيز مسؤول

الوقاية والأمن الصناعي على الاستعمال الأمثل، المنتظم لوسائل الوقاية الفردية في العملية التدريبية، وتدريبهم على الاستعمال الجيد والفعال لوسائل الوقاية الجماعية وقت وقوع الخطأ.

جدول رقم: (11) يبين استجابات العمال على مدى إسهام المشاركة في التدريب في الوقاية من إصابات حوادث العمل.

الاختبارات	التكرارات	النسبة المئوية
كثيرا	25	65.78
قليلا	11	28.94
لا تسهم	02	05.26
المجموع	38	%100

يتضح من خلال استجابات أفراد العينة على مدى إسهام المشاركة في التدريب في الوقاية من إصابات حوادث العمل ، أن معظمها كانت تتراوح ما بين "كثيرا وقليلا"، وذلك بنسب مئوية كانت على التوالي " 65.78%" ، "28.94% " وذلك يرجع إلى الاستفادة الكبيرة من العملية التدريبية، بدليل أن جميع العمال الذين تمت مقابلتهم أقروا بأن التدريب ساهم في تجنبهم عدة حوادث عمل كادت أ توقعه في شبح الإصابات.

8-3-2- عرض استجابات العمال على بنود المحور الثاني المتعلق بمدى استفادتهم من خلال المشاركة في التدريب الخاص بمجال الأمن الصناعي لوقايتهم من إصابات الأمراض المهنية.

جدول رقم: (12) يبين استجابات العمال على طبيعة العلاقة بين مواضيع التدريب والأمراض المهنية.

الاختيارات	التكرارات	النسبة المئوية
وثيقة	16	42.10
وثيقة نوعا ما	18	47.36
ليست وثيقة	04	10.52
المجموع	38	%100

يتضح من خلال استجابات أفراد العينة على طبيعة العلاقة بين مواضيع التدريب والأمراض المهنية، أن معظمها تراوحت ما بين "وثيقة ووثيقة نوعا ما"، وذلك بنسب

مئويـــة كانـــت علـــى التـــوالي ، " 42.10%" ، "47.36% " ، وذلـــك يرجـــع إلى التخطيط الجيد لمواضيع التدريب في مجال الأمن الصناعي وشـــموليتها ووضـــوحها حسب ما أدلى به مسؤول الوقاية والأمن الصناعي بالمؤسسة ، وأكده معظم العمال الذين تمت مقابلتهم من طرف الباحث.

جدول رقم: (**13**) يبين استجابات العمال فيما إذا كانت قد أتاحت لهم مواضـــيع التـــدريب فرصة التعرف عن الأمراض المهنية.

الاختيارات	التكرارات	النسبة المئوية
نعـــم	30	78.94
لا	08	21.05
المجمـــوع	38	%100

يتضح من خلال استجابات أفراد العينة على ما قد أتاحت لهم مواضـــيع التـــدريب فرصة التعرف عن الأمراض المهنية ، أن معظمهم أجابوا بنعم ، وذلك بنسبة مئوية كانت على التـــوالي " 78.94%" ،وذلـــك مـــرده علـــى أن موضـــوع الأمـــراض المهنيـــة يعد من المحاور الرئيسية التي يعتمد عليها التدريب نظرا لأهميتـــه وصـــعوبة الـــتحكم فيه على غرار حوادث العمل، وذلك ما تعكسه اهتمامات إدارة المؤسسة فـــي تعاقـــدات مع مصحات خاصة وعمومية موضوعة تحت تصرف العمـــال وقـــت الحاجـــة إليهـــا على حد قول مسؤول الوقاية والأمن الصناعي بالمؤسسة.

جدول رقم: (**14**) يبين استجابات العمال على طبيعة التغييرات التي طرأت على آدائهـــم في العمل بعد مشاركتهم في التدريب.

الاختيارات	التكرارات	النسبة المئوية
تحسينـــات	32	84.21
صعوبـــات	02	05.26
لم يحدث شيء	04	10.52
المجمـــوع	38	%100

يتضح من خلال استجابات أفراد العينة على طبيعـــة التغييـــرات التـــي طـــرأت على آدائهم في العمل بعد مشاركتهم في التدريب ، أن معظمهم أقروا بأنه قد طرأت على آدائهـــم تحســـينات، وذلـــك بنســـبة مئويـــة كانـــت " 84.21% " ، وذلـــك يرجـــع {لى أن الهدف الأساسي الذي تسعى إليه المؤسسة مـــن خـــلال التـــدريب هـــو تحســـين

آداء العاملين، بتوفير كل الظروف الصحية والآمنة، وتدربيهم على الوسائل والأساليب الوقائية لتجنب مخاطر العمل حسب ما أدلى به مسؤول الوقاية والأمن الصناعي بالمؤسسة وحسب ما تم ملاحظته من طرف الباحث لبيئة العمل وسلوك العاملين أثناء مزاولة العمل ، وحسب ما أدلى به معظم العاملين الذين تمت مقابلتهم من طرف الباحث ، والذين اقروا بأن هنالك تحسينات كبيرة طرأت على آدائهم لأعمالهم بعد المشاركة في التدريب.

جدول رقم: **(15)** يبين استجابات العمال على نوع الوضعية التي حققها لهم التدريب من خلال مجابهة الأمراض المهنية.

الاختيارات	التكرارات	النسبة المئوية
الاستقرار	28	73.68
الارتباك	02	05.26
لم يحدث شيء	08	21.05
المجموع	38	%100

يتضح من خلال استجابات أفراد العينة على نوع الوضعية التي حققها لهم التدريب من خلال مجابهة الأمراض المهنية ، أن معظمهم أقر بأن التدريب حقق لهم الاستقرار في مجابهة الأمراض المهنية، وذلك بنسبة مئوية كانت "73.68%" وذلك يرجع إلى نجاعة العملية التدريبية ، وتركيزها الدقيق على موضوع الأمراض المهنية من حيث مسبباتها والطرق الوقائية منها باعتبارها أمر يصعب التحكم فيه نتيجة الوقت الغير محدد التي تظهر فيه لدى العامل، وذلك حسب ما أدلى به مسؤول الوقاية والأمن الصناعي بالمؤسسة .

أما النسبة المتبقية من استجابات العمال فإن أغلبها كان يشير بأنه لم يحدث شيء وذلك مرده إلى عدم اهتمامهم بموضوع الأمراض المهنية أثناء العملية التدريبية بقدر ما كان اهتمامهم منصب حول موضوع حوادث العمل والذين اكتشفوا عواقبها مجسدة على بعض زملائهم في العمل في شكل إصابات شكلت لهم ضغطا نفسيا وقلقا كبيرين.

جدول رقم: **(16)** يبين استجابات العمال على طبيعة مزاولة العمل بعد مشاركتهم في التدريب.

النسبة المئوية	التكرارات	الاختيارات
94.73	36	سهلــة
05.26	02	صعبــة
%100	38	المجمــوع

يتضح من خلال استجابات أفراد العينة على طبيعة مزاولة العمل بعد المشاركة في التدريب، أن معظمهم أقروا بأنها أصبحت سهلة وذلك بنسبة مئوية كانت " 94.73 " وذلك مرده إلى أن العملية التدريبية قضت على مشاعر الخوف والارتباك التي كانت تـتملكهم أثناء مزاولة العمل، كما عرفتهم على مخاطر العمل والسبل الوقائية لتجنبهـا وعلمـتهم تجنب السلوكات الخاطئة التي قد توقعهم في حوادث عملهم تخلف لهم إصـابات أو قـد تكلفهم أرواحهم في بعض الأحيان، وذلك حسب ما أكده مسؤول الوقاية والأمن الصناعي بالمؤسسة، وأقر به معظم العمال الذين تمت مقابلتهم من طرف الباحث.

جدول رقم: (17) يبين استجابات العمال على شكل المعلومـات التـي تحصـلوا عليهـا عن الأمراض المهنية بعد مشاركتهم في التدريب.

النسبة المئوية	التكرارات	الاختيارات
73.68	28	مفيــدة
23.68	09	مفيدة نوعا ما
02.63	01	غير مفيــدة
%100	38	المجمــوع

يتضـح مـن خـلال اسـتجابات أفـراد العينـة علـى شـكل المعلومـات التي تحصلوا عليها عن الأمراض المهنية بعد المشاركة في التدريب، أن معظمها كانـت تتراوح ما بين "المفيدة والمفيدة نوعا ما"، وذلك بنسـب مئويـة كانـت علـى التـوالي " 73.68% 23.68% " ، وذلك يرجـع علـى اعتمـاد معيـار البسـاطة والوضـوح وأخذ الفروقات في المؤهلات العلمية لـدى العمـال، لتعمـيم الفائـدة علـى الجميـع والتركيز على التدرج في طرح الأفكار والمعلومات، وإعطاء الفرصة الكافيـة للعمـال للاستفسار وطرح الانشغالات.

جدول رقم: (18) يبين استجابات العمال فيما إذا كانوا يتبعون كل الأمور التـي تـدربوا عليها من خلال مشاركتهم في التدريب.

الاختيارات	التكرارات	النسبة المئوية
دائما	23	60.52
أحيانا	12	31.57
نادرا	03	07.89
المجموع	38	%100

يتضح من خلال استجابات أفراد العينة على ما إذا كانوا يتبعون كل الأمور التي تدربوا عليها من خلال مشاركتهم في التدريب ، أن معظمهم كانت تتراوح ما بين "دائما وأحيانا"، وذلك بنسب مئوية كانت على التوالي " 60.52% ، 31.57% " وذلك يرجع إلى استيعابها بشكل جيد، ويقينهم بأنها كلها تصب في مصلحتهم وبأنها أيضا تضمن لهم مزاولة أعمالهم بأمان وارتياح وأكثر استقرار ، وبدليل أن معظم العمال الذين قابلهم الباحث، أقروا بأنهم يتبعون كل ما تدربوا عليه ويضعونه دائما في الحسبان عند مزاولتهم لأعمالهم.

جدول رقم: (19) يبين استجابات العمال على طريقة استعمال وسائل الوقاية من إصابات الأمراض المهنية بعد مشاركتهم في التدريب.

الاختيارات	التكرارات	النسبة المئوية
سهلة	33	86.84
صعبة	02	05.26
لم تتغير	03	07.89
المجموع	38	%100

يتضح من خلال استجابات أفراد العينة على طريقة استعمال وسائل الوقاية من إصابات الأمراض المهنية بعد المشاركة في التدريب ، أن معظمهم أقروا بأنها أصبحت سهلة ، وذلك بنسبة مئوية كانت " 86.84% " وذلك يرجع إلى تركيز مسؤول الوقاية والأمن الصناعي على الاستعمال الأمثل والمنتظم لوسائل الوقاية الفردية في العملية التدريبية، وخصوصا واقيات الأنف والأذن لتجنب امتصاص الغبار والغازات السامة والدخان عن طريق الأنف، وكذا تجنب الضوضاء المزعجة التي قد تسبب لهم الصمم .

جدول رقم: (20) يبين استجابات العمال على مدى تحقيق أهدافهم المرجوة من خلال مشاركتهم في التدريب.

الاختيارات	التكرارات	النسبة المئوية
تحققت	20	52.63
تحقق الكثير منها	11	28.94
تحقق القليل منها	03	07.89
لم تتحقق	04	10.52
المجموع	38	%100

يتضح من خلال استجابات أفراد العينة على مدى تحقيق أهدافهم المرجوة من خلال مشاركتهم في التدريب ، أن معظم استجاباتهم تراوحت ما بين "تحققت وتحقق الكثير منها"، وذلك بنسب مئوية كانت على التوالي " 52.63% ، 28.94% " وذلك يرجع إلى استفادتهم من العملية التدريبية بشكل كبير مما عاد عليهم بالفائدة أثناء مزاولتهم لأعمالهم بسهولة مع ارتياح وأمان كبيرين.

جدول رقم: (21) يبين استجابات العمال على مدى إسهام المشاركة في التدريب في الوقاية من إصابات الأمراض المهنية.

الاختيارات	التكرارات	النسبة المئوية
كثيرا	25	65.78
قليلا	12	31.57
لا تسهم	01	02.63
المجموع	38	%100

يتضح من خلال استجابات أفراد العينة عل مدى إسهام المشاركة في التدريب في الوقاية من إصابات الأمراض المهنية ، أن معظمها كانت تتراوح ما بين كثيرا وقليلا وذلك بنسب مئوية كانت على التوالي " 65.78% ، 31.57% " وذلك يرجع إلى الاستفادة الكبيرة من العملية التدريبية بدليل أن المؤسسة لم تسجل لحد الآن أية إصابات للأمراض المهنية عدا آلام العينين، والتي تم معالجتها بالإضافة إلى أن المؤسسة تحرص على صحة العاملين، وذلك من خلال الفحوصات الدورية المتتالية من طرف الطبيب المهني للمؤسسة، والزيارات المتوالية للعمال للمصحات الخاصة والمستشفيات التي أبرمت معها المؤسسة تعاقدات ، وخير دليل على ذلك

ما أقره معظم العمال الذين تمت مقابلتهم من طرف الباحث، والذين أكدوا بـــأنهم يتلقـــون فحوصات إجبارية ودورية داخل المؤسسة.

8-3-3- عرض استجابات العمال على بنود المحور الثالث المتعلق بمدى استفادتهم من محتويات أساليب التوعية الوقائية التي توفرها المؤسسة لوقايتهم من إصـــابات حـــوادث العمل.

جدول رقم: (22) يبين استجابات العمال على مدى أهميـــة أســـاليب التوعيـــة الوقائيـــة في التعرف على مخاطر حوادث العمل.

الاختيارات	التكرارات	النسبة المئوية
ضرورية	35	92.10
غير ضرورية	03	07.89
المجموع	38	% 100

يتضح من خلال استجابات أفراد العينة على مدى أهمية أساليب التوعية الوقائيـــة في التعرف على مخاطر حوادث العمل ،أن معظمهم أقروا بأنها ضرورية و ذلك بنســـبة مئوية كانت "92.10 %" ، و ذلك يرجع للأهمية الكبرى لها في توعية و تذكير العمـــال على إتباع تعليمات الأمن الصناعي ، إضافة إلى أنهـــا تعتبـــر مصـــدرا وقائيـــا يســـتند إليه العمال وقت الضرورة، حسب ما أكده مسؤول الوقاية و الأمن الصناعي بالمؤسســـة لتجنب العمال المخاطر التي قد توقعهم في حوادث العمل.

جدول رقم: (23) يبين استجابات العمال فيما إذا كانت متابعة أساليب التوعيـــة الوقائيـــة بصفة منتظمة تجنبهم حوادث العمل.

الاختيارات	التكرارات	النسبة المئوية
تجنب حوادث العمل	37	97.36
لا تجنب حوادث العمل	01	02.63
المجموع	38	%100

يتضح من خلال استجابات أفراد العينة على ما إذا كانت متابعة أساليب التوعيـــة الوقائية بصفة منتظمة تجنبهم حوادث العمل، أن معظمهم أكدوا ذلك، و ذلك بنسبة مئوية كانت "97.36 % " ، و مرد ذلك إلى أن متابعة أساليب التوعية الوقائية بصفة منتظمـــة يطلع العمال علـــى جديـــد عملهـــم، و التغيـــرات التـــي طـــرأت عليـــه، و المخـــاطر

التي قد تقع لهم نتيجة التغيرات التي قد تحدث لهم في أعمالهم، و التي من شأنها أن تسبب لهم حوادث عمل ، كان بإمكانهم تجنبها لو تعرفوا إلى سبل الوقاية منها سابقا.

جدول رقم: (24) يبين استجابات العمال عن دور الاعتماد على أساليب التوعية الوقائية في الحفاظ على السلامة الصحية من إصابات حوادث العمل.

الاختيارات	التكرارات	النسبة المئوية
مهم	35	92.10
مهم نوعا ما	02	05.26
غير مهم	01	02.63
المجموع	38	%100

يتضح من خلال استجابات أفراد العينة عن دور الاعتماد على أساليب التوعية الوقائية في الحفاظ على سلامتهم الصحية من إصابات حوادث العمل أن معظمها تراوحت ما بين "مهم و مهم نوعا ما"، و ذلك بنسب مئوية كانت على التوالي "92.10%، 05.26%"، و ذلك يرجع إلى أن محتويات أساليب التوعية الوقائية غنية بالنصائح و الإرشادات و السبل الوقائية التي تضمن لهم السلامة الصحية من إصابات حوادث العمل ، حسب ما أكده مسؤول الوقاية و الأمن الصناعي بالمؤسسة ، و دعمته آراء معظم العمال الذين تمت مقبلتهم من طرف الباحث.

جدول رقم: (25) يبين استجابات العمال على مدى توضيح اكتفاء أساليب التوعية الوقائية لمخاطر حوادث العمل.

الاختيارات	التكرارات	النسبة المئوية
كلية	36	94.73
جزئية	02	05.26
منعدمة	00	00.00
المجموع	38	%100

يتضح من خلال استجابات أفراد العينة على مدى توضيح اكتفاء أساليب التوعية الوقائية لمخاطر حوادث العمل، أن معظمهم أكدوا بأنها توضحها بصفة كلية و ذلك بنسبة مئوية كانت "94.73 % " ، و مرد ذلك إلى أن التنوع في أساليب التوعية الوقائية يعني التنوع في المعلومات و شموليتها، فكل أسلوب من الأساليب يكمل و يوضح النقائص التي قد ترد في كل واحدة منها، إضافة إلى أن التنوع في أساليب

التوعية الوقائية يحفز و يثير العمال على الإطلاع عليها كلها للاستفادة من مستوياتها في تجنب مخاطر حوادث العمل.

جدول رقم: (26) يبين استجابات العمال على شكل متابعة أساليب التوعية الوقائية إذا كانت محتوياتها واضحة.

الاختيارات	التكرارات	النسبة المئوية
دائما	38	100
أحيانا	00	00.00
نادرا	00	00.00
المجموع	38	%100

يتضح من خلال استجابات أفراد العينة على شكل متابعة أساليب التوعية الوقائية إذا كانت محتوياتها واضحة، أن جميعها أقرت بأن متابعتها تتم بصفة دائمة و ذلك بنسبة مئوية كانت "100 % " ، و مرد ذلك إلى أن وضوح محتويات أساليب التوعية الوقائية يجعل جميع العمال يقبلون على متابعتها، للاستفادة من كل محتوياتها التي تضمن لهم الأمان و الاستقرار و نجنبهم حوادث العمل.

جدول رقم: (27) يبين استجابات العمال على مدى توضيح نجاعة محتويات أساليب التوعية الوقائية لمخاطر حوادث العمل.

الاختيارات	التكرارات	النسبة المئوية
كلية	32	84.21
جزئية	05	13.15
منعدمة	01	02.63
المجموع	38	%100

يتضح من خلال استجابات أفراد العينة على مدى توضيح نجاعة محتويات أساليب التوعية الوقائية لمخاطر حوادث العمل، أن معظمهم أقروا بأنها توضحها بصفة كلية، و ذلك بنسبة مئوية كانت"84.21% " ، و ذلك مرده إلى أن نجاعة محتويات أساليب التوعية الوقائية يعني استفادة أكيدة و مضمونة، و النصائح و الإرشادات و السبل الوقائية التي تتضمنها واقعية و سهلة التطبيق من طرفهم.

جدول رقم: (28) يبين استجابات العمال على مدى التزامهم بمحتويات أسـاليب التوعيـة الوقائية إذا كانت مرنة.

النسبة المئوية	التكرارات	الاختيارات
89.47	34	أكثر التزاما بها
10.52	04	اقل التزاما بها
%100	38	المجموع

يتضح من خلال استجابات أفراد العينة على مدى التـزامهم بمحتويـات أسـاليب التوعية الوقائية إذا ما كانت مرنة، أن معظمهم أقـروا بأنهـا تجعلهـم أكثـر التزامـا بها و ذلك بنسبة مئوية كانت "89.47%" ، و ذلك يرجع إلى أن المرونة في محتويـات أساليب التوعية الوقائية يعني أنها سهلة التطبيق لجميـع العمـال بـاختلاف مـؤهلاتهم و خبراتهم و أعمارهم و قدرة استيعابهم لمحتوياتها..

جدول رقم: (29) يبين استجابات العمال فيما إذا كانت محتويات أساليب التوعية الوقائيـة تمكنهم من التعرف عن الحوادث التي تقع أثناء العمل.

النسبة المئوية	التكرارات	الاختيارات
97.36	37	نعم
02.63	01	لا
%100	38	المجموع

يتضح من خلال استجابات أفراد العينة على ما إدا كانت محتويات أساليب التوعية الوقائية تمكنهم من التعرف عن الحوادث التي تقع أثناء العمل، أن معظمهم أكـدوا ذلـك بنسبة مئوية كانت "97.36% "، و ذلك يرجع إلى أن محتويات أساليب التوعية الوقائيـة تساعد العامل للتعرف عن الأسباب المؤدية لوقوع الحوادث و كيفية مواجهتها من خـلال السبل الوقائية التي توضحها.

جدول رقم: (30) يبين استجابات العمال على مدى إسهام الالتـزام بمحتويـات أسـاليب التوعية الوقائية في تجنب إصابات حوادث العمل.

النسبة المئوية	التكرارات	الاختيارات
86.84	33	كثيرا
10.52	04	قليلا
02.63	01	لا يساهم
%100	38	المجموع

يتضح من خلال استجابات أفراد العينة على مدى إسهام الالتزام بمحتويات أساليب التوعية الوقائية في تجنب إصابات حوادث العمل، أن معظمهم أقروا بأنها تساهم كثيرا، و ذلك بنسبة مئوية كانت "86.84% " ، و ذلك يرجع إلى الدور الكبير الذي تلعبه أساليب التوعية الوقائية الكفؤة الكافية في تسليط الضوء عن حوادث العمل و عواقبها على العامل و المؤسسة ، و السبل الوقائية و الأساليب التدخلية للوقاية منها و تجنبها.

8-3-4- عرض استجابات العمال على بنود المحور الرابع المتعلق بمدى استفادتهم من محتويات أساليب التوعية الوقائية التي توفرها المؤسسة لوقايتهم من إصابات الأمراض المهنية .

جدول رقم (31) يبين استجابات العمال على مدى أهمية أساليب التوعية التوعية الوقائية في التعرف على مخاطر الأمراض المهنية.

النسبة المئوية	التكرارات	الاختيارات
97.36	37	ضرورية
02.63	01	غير ضرورية
%100	38	المجموع

يتضح من خلال استجابات أفراد العينة على مدى أهمية أساليب التوعية الوقائية في التعرف على مخاطر الأمراض المهنية، أن معظمهم أقروا بأنها ضرورية، و ذلك بنسبة مئوية كانت" 97.36% "، و ذلك يرجع للأهمية الكبرى لها في توعية و تذكير العمال عل إتباع تعليمات الأمن الصناعي، إضافة إلى أنها تعتبر مصدرا وقائيا و تذكيريا و تحسيسيا يستند إليه العمال وقت الضرورة، حسب ما أكده مسؤول الوقاية و الأمن الصناعي بالمؤسسة.

جدول رقم: (32) يبين استجابات العمال فيما إذا كانت متابعة أساليب التوعية الوقائية بصفة منتظمة تجنب الأمراض المهنية .

الاختيارات	التكرارات	النسبة المئوية
تجنب الأمراض المهنية	37	97.36
لا تجنب الأمراض المهنية	01	02.63
المجموع	38	%100

يتضح من خلال استجابات أفراد العينة على ما إذا كانت متابعة أساليب التوعية الوقائية بصفة منتظمة، تجنب الأمراض المهنية ، أن معظمهم أكدوا ذلك ، و ذلك بنسبة مئوية كانت "97.36% "، و مرد ذلك إلى أن متابعة أساليب التوعية الوقائية بصفة منظمة يطلع العمال على جديد عملهم، والتغيرات التي طرأت عليه و المخاطر التي قد تقع لهم نتيجة التغيرات التي قد تحدث لهم في أعمالهم و التي من شأنها أن تسبب لهم الأمراض المهنية، و التي كان بإمكانهم تجنبها لو تعرفوا إلى سبل الوقاية منها سابقا.

جدول رقم: (33) يبين استجابات العمال عن دور الاعتماد على أساليب التوعية الوقائية في الحفاظ على السلامة الصحية من إصابات الأمراض المهنية.

الاختيارات	التكرارات	النسبة المئوية
مهم	29	76.31
مهم نوعا ما	09	23.68
غير مهم	00	00.00
المجموع	38	%100

يتضح من خلال استجابات أفراد العينة عن دور الاعتماد على أساليب التوعية الوقائية في الحفاظ على السلامة الصحية من إصابات الأمراض المهنية ، أن معظمها تراوحت ما بين "مهم و مهم نوعا ما"، وذلك بنسب مئوية كانت "76.31%،23.68%" و ذلك مرده إلى أن محتويات أساليب التوعية الوقائية ثرية بالنصائح و الإرشادات و التوجيهات و السبل الوقائية و الأساليب التدخلية التي تضمن لهم السلامة الصحية من إصابات الأمراض المهنية، على حد قول مسؤول الوقاية و الأمن الصناعي و حسب ما تم ملاحظته من طرف الباحث لمحتويات أساليب التوعية الوقائية.

جدول رقم: (34) يبين استجابات العمال على مدى توضيح اكتفاء أساليب التوعية الوقائية لمخاطر الأمراض المهنية.

الاختيارات	التكرارات	النسبة المئوية
كلية	34	89.47
جزئية	03	07.89
منعدمة	01	02.63
المجموع	38	%100

يتضح من خلال استجابات أفراد العينة على مدى توضيح اكتفاء أساليب التوعية الوقائية لمخاطر الأمراض المهنية، أن معظمهم أكدوا بأنها توضحها بصفة كلية و ذلك بنسبة مئوية كانت"89.47% "، و يرجع ذلك إلى أن التنوع في أساليب التوعية الوقائية يعني التنوع في المعلومات و شموليتها فكل أسلوب من الأساليب يكمل ويوضح النقائص التي قد ترد في كل واحدة منها، إضافة إلى أن التنوع في أساليب التوعية الوقائية يحفز و يدفع العمال على الإطلاع عليها كلها، للاستفادة من محتوياتها في تجنب مخاطر الأمراض المهنية.

جدول رقم: (**35**) يبين استجابات العمال على مدى توضيح نجاعة محتويات أساليب التوعية الوقائية لمخاطر الأمراض المهنية.

الاختيارات	التكرارات	النسبة المئوية
كلية	33	86.84
جزئية	03	07.89
منعدمة	02	05.26
المجموع	38	%100

يتضح من خلال استجابات أفراد العينة على مدى توضيح محتويات أساليب التوعية الوقائية لمخاطر الأمراض المهنية، أن معظمهم أقروا بأنها توضحها بصفة كلية، و ذلك بنسبة مئوية كانت "86.84% "و ذلك يرجع إلى أن نجاعة محتويات أساليب التوعية الوقائية يعني الاستفادة منها أكيدة و مضمونة، و النصائح و الإرشادات و التعليمات و السبل الوقائية التي تتضمنها واقعية و سهلة التطبيق من طرفهم.

جدول رقم: (**36**) يبين استجابات العمال فيما إذا كانت محتويات أساليب التوعية الوقائية تمكنهم من التعرف عن الأمراض التي يسببها العمل.

النسبة المئوية	التكرارات	الاختيارات
94.73	36	نعم
05.26	02	لا
%100	38	المجموع

يتضح من خلال استجابات أفراد العينة على ما إذا كانت محتويات أساليب التوعية الوقائية تمكنهم من التعرف عن الأمراض المهنية التي يسببها العمل، أن معظمهم أكـدوا ذلك بنسبة مئوية كانت "94.73% "، و ذلك يرجع إلى أن الأمـراض المهنيـة يصـعب التحكم فيها و على أساس ذلك يتم التركيز على أساليب التوعية الوقائية لتسـليط الضـوء عليها بتوعية و تحسيس العمال عن المخاطر التي قد تسببها لهم الظـروف الفيزيقيـة و المـواد الكيماويـة و الغـازات و الأبخـرة و الـدخان و الغبـار التي تخلفها العملية الإنتاجية، و ذلك ما أكده مسؤول الوقاية و الأمن الصناعي بالمؤسسة.

جدول رقم: **(37)** يبين استجابات العمال على مدى تطبيق محتويـات أسـاليب التوعيـة الوقائية أثناء القيام بالعمل

النسبة المئوية	التكرارات	الاختبارات
76.31	29	كلها
21.05	08	بعضها
02.63	01	لا تطبق
%100	38	المجموع

يتضح من خـلال اسـتجابات أفـراد العينـة علـى مـدى تطبيـق محتويـات أساليب التوعية الوقائية أثناء القيام بالعمـل، أن معظمهـا تراوحـت مـا "بـين كلهـا و بعضـها"، و ذلـك بنسـب مئويـة كانـت علـى التـوالي"76.31% ، 21.05% " و ذلك يرجع إلى إيمان العمال بالفوائد التي تخلفها، و دورها الكبير في تجنبهم المخاطر و المشاكل التي تخلفها أعمالهم.

جدول رقم: **(38)** يبين استجابات العمال على طبيعة محتويات أساليب التوعيـة الوقائيـة التي ينتفعون بها .

النسبة المئوية	التكرارات	الاختبارات
71.05	27	بسيطة
28.94	11	معمقة
%100	38	المجموع

يتضح من خلال استجابات أفراد العينة على طبيعة محتويات أساليب التوعية الوقائية التي ينتفعون بها، أنها تراوحت ما بين البسيطة و المعمقة، وذلك بنسب مئوية كانت على التوالي"71.05% ، 28.94% "، و يرجع اختيار نسبة كبيرة من العمال لمحتويات أساليب التوعية الوقائية البسيطة إلى مستواهم العلمي، وإلى السهولة في تطبيق التعليمات البسيطة أثناء مزاولتهم لأعمالهم.

بينما يرجع اختيار نسبة قليلة من العمال لمحتويات أساليب التوعية الوقائية المعمقة إلى مستواهم العلمي المرتفع، فقد وجد الباحث أن هناك عمال ذوو مستوى جامعي يعملون في الورشات الإنتاجية، مما يجعلهم يتطلعون إلى اكتساب معلومات دقيقة و معمقة عن الأمن الصناعي، و حوادث العمل و الأمراض المهنية.

جدول رقم: (39) يبين استجابات العمال على مدى إسهام الالتزام بمحتويات أساليب التوعية الوقائية في تجنب إصابات الأمراض المهنية.

النسبة المئوية	التكرارات	الاختيارات
84.21	32	كثيرا
10.52	04	قليلا
05.26	02	لا يساهم
%100	38	المجموع

يتضح من خلال استجابات أفراد العينة على مدى إسهام الالتزام بمحتويات أساليب التوعية الوقائية في تجنب إصابات الأمراض المهنية أن معظمهم أكدوا بأنها تساهم كثيرا، و ذلك بنسبة مئوية كانت"84.21% "، و ذلك يرجع إلى الدور الكبير الذي تلعبه أساليب التوعية الوقائية الكفؤة و الكافية في تسليط الضوء على الأمراض المهنية و عواقبها على العامل و على المؤسسة، و السبل الوقائية و الأساليب التدخلية للوقاية منها و تجنبها.

9- تحليل وتفسير النتائج على ضوء فرضيات البحث:

تعتبر النتائج بمثابة الحصيلة النهائية للبحث ، والتي ممن خلالها يتم الكشف على مدى صدق الفرضيات التي تم طرحها من عدمه.

ومن خلال البيانات والنتائج التي توصل إليها الباحث عن موضوع البحث، وذلك بالاعتماد على أدوات جمع المعلومات، والتي تمثلت في "المقابلة، الملاحظة "الاستبيان" سوف يتم اختبار الفرضيات التي تم طرحها سابقا والتأكد من صحتها أو رفضها".

9-1- تحليل وتفسير النتائج على ضوء الفرضية الأولى والتي تم صياغتها كما يلي:

"يستفيد العمال من خلال مشاركتهم في التدريب الخاص بمجال الأمن الصناعي لوقايتهم من إصابات حوادث العمل".

لقد تبين من خلال استجابات أفراد العينة على بنود الاستبيان التي تقيس مدى استفادتهم من خلال مشاركتهم في التدريب الخاص بمجال الأمن الصناعي لوقايتهم من إصابات حوادث العمل، أن معظمهم أكدوا الاستفادة منه وذلك من خلال تأكيد نسبة "89.46% منهم على العلاقة الجد وثيقة بين مواضيع التدريب التي تلقوها وبين حوادث العمل .

كما أكدت نسبة "86.84%" منهم على وضوحها ، وإتاحة الفرصة لهم للتعرف على حوادث العمل بنسبة "86.84% " ، إضافة إلى ذلك فقد أكد معظم أفراد العينة على أن التدريب حقق لهم الاستقرار في مجابهة حوادث العمل، وأدى إلى تعليمهم أساليب تدخلية فعالة بنسب كانت على التوالي "68.42% " ، 76.31% " كما أقروا أيضا بأن المعلومات التي تحصلوا عليها من خلال التدريب كانت لهم جد مفيدة وأن سلوكاتهم تغيرت بعد المشاركة في التدريب نحو الأحسن ، كما أكدوا بأن اتجاهاتهم نحو العمل أصبحت إيجابية بعد المشاركة في التدريب، وذلك بنسب كانت على التوالي "92.10% ، 73.68% ، 76.31% ".

وقد أكد أيضا معظم أفراد العينة أن أخطاء العمل بعد المشاركة في التدريب أصبحت تقريبا نادرة ، وأن طريقة استعمالهم لوسائل الوقاية من إصابات حوادث العمل أصبحت سهلة ، كما أكدت نسبة كبيرة منهم عن مساهمة مشاركتهم في التدريب في وقايتهم من إصابات حوادث العمل، وذلك بنسب كانت على التوالي: "76.30% ، 76.31% ، 94.72% ".

عموما ومن خلال الاستجابات الإيجابية لمعظم أفراد العينة على كل بنود الاستبيان التي تقيس الفرضية الأولى، والتي تترجمه النسب المئوية المرتفعة نستطيع القول أن الفرضية الأولى قد تحققت.

9-2- تحليل وتفسير النتائج على ضوء الفرضية الإجرائية الثانية والتي تم صياغتها كما يلي:

"يستفيد العمال من خلال مشاركتهم في التدريب الخاص بمجال الأمن الصناعي لوقايتهم من إصابات حوادث العمل".

لقد تبين من خلال استجابات أفراد العينة على بنود الاستبيان التي تقيس مدى استفادتهم من خلال مشاركتهم في التدريب الخاص بمجال الأمن الصناعي لوقايتهم من إصابات الأمراض المهنية ، أن معظمهم أكدوا الاستفادة منه وذلك من خلال تأكيد نسبة " 89.46% " منهم على العلاقة الجد وثيقة بين مواضيع التدريب التي تلقوها وبين الأمراض المهنية ، كما أكدت نسبة 78.94% منهم على أنها أتاحت لهم فرصة التعرف عن الأمراض المهنية .

كما أكد معظم أفراد العينة على أنه بعد المشاركة في التدريب قد طرأت على آدائهم، وتحسينات وأصبحت مزاولة العمل سهلة بالنسبة لديهم وذلك بنسب مئوية كانت على التوالي " 84.21% " ، 94.73% ".

بالإضافة إلى ذلك فقد أكدت نسبة "78.94% " بأن المشاركة في التدريب قد حققت لهم الاستقرار في مجابهة الأمراض المهنية ، كما أكدت نسبة "97.36% " أن المعلومات التي تحصلوا عليها بعد المشاركة في التدريب كانت لهم جد مفيدة وأكدوا أيضا بأنهم يتبعون كل الأمور التي تدربوا عليها بصفة تقريا دائمة أثناء العمل وذلك بنسبة " 92.09% " ، كما أكد معظم أفراد العينة أن طريقة استعمالهم لوسائل الوقاية من إصابات الأمراض المهنية أصبحت سهلة بعد المشاركة في التدريب وأن أهدافهم المرجوة من خلاله، معظمها قد تحققت وذلك ما تترجمه النسب المئوية على التوالي " 86.84% ، 81.57% ".

إضافة إلى ذلك فقد أكدت نسبة "97.35% " منهم عن مساهمة مشاركتهم في التدريب في وقايتهم من إصابات الأمراض المهنية.

عموما ومن خلال الاستجابات الإيجابية لمعظم أفراد العينة على كل بنود الاستبيان التي تقيس الفرضية الإجرائية الثانية ، والتي تترجمه النسب المئوية المرتفعة نستطيع القول أن الفرضية الإجرائية الثانية قد تحققت.

9-3- تحليل وتفسير النتائج على ضوء الفرضية الإجرائية الثانية والتي تم صياغتها كما يلي:

"يستفيد العمال من محتويات أساليب التوعية الوقائية التي توفرها المؤسسة لوقايتهم من إصابات حوادث العمل"

لقد تبين من خلال استجابات أفراد العينة على بنود الاستبيان التي تقيس مدى استفادتهم من محتويات أساليب التوعية الوقائية التي توفرها المؤسسة لوقايتهم من إصابات حوادث العمل ، أن معظمهم أكدوا الاستفادة منها، وذلك من خلال تأكيد معظمهم على ضرورية أساليب التوعية الوقائية، فيها وذلك بنسب كانت على التوالي "92.18% ، 97.36% " ، كما أكد معظم أفراد العينة على أهمية الاعتماد على أساليب التوعية الوقائية للحفاظ على السلامة الصحية من إصابات حوادث العمل وعلى أن اكتفائها يوضح مخاطر حوادث العمل بصورة كلية وأن وضوح محتوياتها يؤدي إلى متابعتها باستمرار، وذلك بنسب مئوية كانت على التوالي "97.36% ، 100% ".

بالإضافة إلى ذلك فقد أكد معظم أفراد العينة على أن نجاعة محتويات أساليب التوعية الوقائية توضح مخاطر حوادث العمل بصورة كلية، وأن مرونتها تجعلهم أكثر التزاما بها ، وذلك بنسب مئوية كانت على التوالي "84.21% ، 89.47% " .

كما أكد معظم أفراد العينة على أن محتويات أساليب التوعية الوقائية تمكن من التعرف عن الحوادث التي تقع أثناء العمل ، وأن الالتزام بمحتوياتها يساهم في التعرف عن الحوادث التي تقع أثناء العمل ، وذلك بنسب كانت على التوالي "97.36% ، 97.36%".

عموما ومن خلال الاستجابات الإيجابية لمعظم أفراد العينة على كل بنود الاستبيان التي تقيس الفرضية الإجرائية الثالثة والتي تترجمه النسب المئوية المرتفعة نستطيع القول أن الفرضية الإجرائية الثالثة قد تحققت.

9-4- تحليل وتفسير النتائج على ضوء الفرضية الإجرائية الرابعة والتي تم صياغتها كما يلي:

"يستفيد العمال من محتويات أساليب التوعية الوقائية التي توفرها المؤسسة لوقايتهم من إصابات الأمراض المهنية ".

لقد تبين من خلال استجابات أفراد العينة على بنود الاستمارة التي تقيس مدى استفادتهم من محتويات أساليب التوعية الوقائية التي توفرها المؤسسة لوقايتهم من إصابات الأمراض المهنية ، أن معظمهم أكدوا الاستفادة منها وذلك من خلال تأكيد معظمهم على ضرورية أساليب التوعية الوقائية للتعرف على مخاطر الأمراض المهنية وأن متابعتها بصفة منتظمة تجنب الوقوع فيها، وذلك بنسب كانت على التوالي " 97.36% ، 97.36% " كما أكد معظم أفراد العينة على أهمية الاعتماد على أساليب التوعية الوقائية للحفاظ على السلامة الصحية من إصابات الأمراض المهنية ، وعلى أن اكتفائها ونجاعتها يوضحان مخاطر الأمراض المهنية بصورة كلية وذلك بنسب كانت على التوالي " 99.99% ، 89.47% ، 86.84% " .

بالإضافة إلى ذلك فقد أكد معظم أفراد العينة على أن محتويات أساليب التوعية الوقائية تمكن من التعرف على الأمراض المهنية التي يسببها العمل ، وأنها تطبق كلها أثناء القيام به ، وذلك بنسب كانت على التوالي "94.73% ، 76.31% " .

كما أكد أفراد العينة على أنهم ينتفعون بمحتويات أساليب التوعية الوقائية البسيطة بشكل أكبر من المحتويات المعمقة، وذلك ما يبدو جليا من خلال النسب التي كانت على التوالي "71.05% ، 28.94% ".

وإضافة إلى ذلك فقد أكد معظم أفراد العينة أن الالتزام بمحتويات أساليب التوعية الوقائية يساهم في تجنب إصابات الأمراض المهنية وذلك بنسبة "94.73% ".

عموما ومن خلال الاستجابات الإيجابية لمعظم أفراد العينة على كل بنود الاستبيان التي تقيس الفرضية الإجرائية الرابعة ، والتي تترجمه النسب المئوية المرتفعة نستطيع القول أن الفرضية الإجرائية الرابعة قد تحققت.

9-5- تحليل وتفسير النتائج على ضوء الفرضية العامة والتي تم صياغتها كما يلي:

" يستفيد كالعمال من الأمن الصناعي لوقايتهم من إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية "

انطلاقا من النتائج التي تم التوصل إليها في هذا البحث ، والتي أثبت تحقق الفرضيات الإجرائية الأربعة التي تم التأكيد من خلالها أن العمال يستفيدون من التدريب الخاص بمجال الأمن الصناعي، وكذا محتويات أساليب التوعية الوقائية التي

توفرها المؤسسة لوقايتهم من إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية ، نستطيع القول أن العمال يستفيدون من الأمن الصناعي لوقايتهم من إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية وبالتالي فالفرضية العامة قد تحققت.

الإحالات الهامشية

1- عمار بوحوش ، محمد محمود الذنيبات ، مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث ، ديوان المطبوعات الجامعية ، بن عكنون ، الجزائر ، ط2 منقحة ، 1999 ، ص.99

2- محمد شفيق ، البحث العلمي ، الخطوات المنهجية لإعداد البحوث الاجتماعية ، المكتب الجامعي الحديث ، الاسكندرية ، 1985 ، ص80.

3- محمد عبيدات وآخرون ، منهجية البحث العلمي "القواعد والمراحل والتطبيقات" دار وائل للطباعة والنشر ، عمان ، الأردن ، ط2 ، 1999 ، ص143.

4- أحمد عياد ، مدخل لمنهجية البحث الاجتماعي، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون ، الجزائر، 2006، ص121.

5- ذوقات عبيدات وآخرون ، البحث العلمي ، مفهومه ، أدواته ، أساليبه، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن، ط7، 2001، ص109.

6- حسن منسي ، مناهج البحث التربوي، دار الكندي للنشر والتوزيع ، الأردن، 1999 ، ص .92

7- فاطمة عوض صابر ، ميرقرت علي خفاجة، أسس ومبادئ البحث العلمي ، مكتبة ومطبعة الإشعاع الفنية ، الإسكندرية ، مصر ، ط1 ، 2002 ، ص ص187 – 189.

خاتمة:

انطلاقا من الأدبيات التي تم جمعها حول موضوع البحث، و انطلاقا من المعطيات التي تم التوصل إليها ميدانيا حول واقع الأمن الصناعي و علاقته بإصابات حوادث العمل و الأمراض المهنية بإحدى المؤسسات الصناعية الجزائرية و المتمثلة في مؤسسة صناعة الكوابل ببسكرة، يمكن التأكيد على الأهمية البالغة التي يكتسبها موضوع الأمن الصناعي، من خلال البرامج التي يقدمها في عملية التنمية الاقتصادية، و ذلك عن طريق حفاظه على عناصر العملية الإنتاجية و خصوصا العنصر البشري الذي بذلك تكاليف باهظة لإيصاله حد الكفاءة و حسن الأداء.

كما يمكن التأكيد على الدور البارز التي تلعبه أساليب التوعية الوقائية الكفؤة و الكافية، و كذا التدريب الخاص بمجال الأمن الصناعي في الوقاية من إصابات حوادث العمل و الأمراض المهنية، وذلك من خلال العمل على الحد أوالتقليل من السلوكات الطائشة و الخاطئة للعاملين، وكذا القضاء على المشاعر السلبية و التخوفات و الضغوطات التي تنتابهم أثناء مزاولتهم لأعمالهم في ظروف بيئية تستلزم الحيطة و الحذر.

و عن واقع الأمن الصناعي و دوره في الوقاية من إصابات حوادث العمل و الأمراض المهنية في المؤسسات الصناعية الجزائرية، يمكن التأكيد من خلال المعطيات و المعلومات المتحصل عليها في الدراسة الميدانية ، أن هذا الأخير و بالرغم من الخدمات الكبيرة التي يقدمها إلا أنه يبقى يتطلب المزيد من الدعم و الاهتمام من طرف أصحاب القرار، و كذا القائمين على وضع و تطبيق برامجه، و ذلك بإشراك العاملين فعليا في وضع برامجه و تحفيزهم و تشجيعهم ماديا و معنويا على إتباعها، إضافة إلى ضرورة إقحام أخصائي العمل و التنظيم ضمن لجنة الأمن الصناعي نظرا للدور الفعال الذي يلعبه في معالجة العديد من المشاكل النفسية التي تحول دون قيام العامل بعمله على أحسن وجه، سيما و أن معظم الحوادث و الأمراض المهنية بالمؤسسة الصناعية الجزائرية أسبابها ترجع إلى عوامل بشرية، كما يمكن أيضا التأكيد على تكثيف البرامج التدريبية الخاصة بمجال الأمن الصناعي، و كذا العمل على إتباع معايير واضحة و بسيطة في وضع و استخدام أساليب التوعية الوقائية لكي تعم الفائدة على جميع العمال.

و بشكل عام يمكن القول أن غايات الأمن الصناعي في النهاية هي العمل فعليا على تطبيق القول المأثور" الوقاية خير من العلاج"، وذلك من خلال تحقيق الشعور بالاستقرار و الارتياح للعاملين أثناء مزاولتهم لأعمالهم، و تلقينهم التربية الوقائية لمجابهة المخاطر التي تحدث في أماكن العمل.

توصيات واقتراحات

*ضرورة وضع مشرف داخل أماكن العمـــل لمراقبـــة العمـــال، و إعطـــاء النصـــائح و الإرشادات، كما يجب وضع أساليب ردعية لغير الملتزمين بالتعليمات و أساليب أخرى تحفيزية و تشجيعية للملتزمين بتطبيق تعليمات الأمن الصناعي.

*ضرورة العمل على خلق بيئة عمل نظيفة و آمنة تســـاعد العمـــال علـــى آداء أفضـــل مع ضرورة معالجة مشاكلهم وانشغالاتهم و اقتراحاتهم التي يبدوها عن سير العمل.

فهرس المراجع:

*** قائمة الكتب العربيــة:**

1- محمود سلمان العميان، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمــال، دار وائــل للنشــر والتوزيع ، عمان، ط3 ، 2005 .

2- ريتشارد هــ .هل ، المنظمات"هياكلها، عملياتها ومخرجاتها"، ترجمة سعيد ابن أحمد الهــاجري، راجــع الترجمــة إبــراهيم بــن عبــد الله المنيــف، معهــد الإدارة العامة، المملكة العربية السعودية، ط5 ، 2005 .

4- أحمد قاضي ، دليل السلامة والأمن الصناعي، القاهرة، مصر الجديدة، 1996.

5- رمضــان السـيد، حــوادث الصــناعة والأمــن الصــناعي، المكتــب الجــامعي الحديث، الإسكندرية، مصر، 1984 .

6- عويــد ســلطان المشــعان ، علــم الــنفس الصــناعي ، مكتبــة الفــلاح للنشــر والتوزيع ، الكويت ، الإمارات العربية المتحدة، .1994

7- محمد عبد السميع علي، الأمن الصناعي" عرض تحليلي لمفهومه ونشاطه"، مطبعة القاهرة، القاهرة، مصر، .1973

8- عز الدين فراج وآخرون،الصحة المهنية والأمن الصناعي والإسعافات الأوليــة، دار الفكر العربي، الأهرام، القاهرة، .1979

9- العايب رابح، مــدخل إلــى علــم الــنفس العمــل والتنظــيم، منشــورات جامعــة منتوري، قسنطينة،2004-.2005

10- يوسف حجيم الطــائي وآخــرون، إدارة المــوارد البشــرية "مــدخل إســتراتيجي متكامل"، الوراق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، .2006

11- كامــل محمــد عويضــة، علــم الــنفس الصــناعي، دار الكتــب العلميــة بيروت، ط1، 1996.

12- أحمد عــزت راجــح، علــم الــنفس الصــناعي" الموائمــة المهنيــة، الهندســة البشرية، العلاقات الإنسانية"، الدار القومية، الإسكندرية، ط2، .1965

13- عــــادل حســــين، التنظــــيم الصــــناعي وإدارة الإنتــــاج، دار النهضــــة العربية، بيروت، 1988 .

14- رونالد.ي ريجيو، المدخل إلى علم النفس الصناعي والتنظيمي ،ترجمة فارس حلمي، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 1999.

15- حمو بظريفة، الضوضاء خطر على صحتك، مخبر الوقاية والأرغونوميا الجزائر، ط1، 2002.

16- علي غربي وآخرون، تنمية الموارد البشرية، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، عين مليلة، الجزائر، 2002.

17- سهيلة محمد عباس، علي حسن علي، إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر ، عمان،1999.

18- أحمد سيد مصطفى، إدارة السلوك التنظيمي "رؤية معاصرة"، دار للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 2000.

19- زكرياء طاحون، السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل، شركة ناس عابدين، 2006.

20- عماد الطيب كشرود، علم النفس الصناعي والتنظيمي الحديث "مفاهيم، نماذج ونظريات"، منشورات جامعة قار يونس، ليبيا، المجلد الأول، ط1،1995 .

21- علي محمد عبد الوهاب، التدريب والتطوير "مدخل علمي لفعالية الأفراد والمنظمات"، معهد الإدارة العامة، المملكة العربية السعودية،.1981

22- محمد عبد الغني، علم النفس الصناعي "أسسه وتطبيقاته"، المكتب الجامعي الحديث، الأزارطية، الإسكندرية، 2001 .

23- طريف شرفي وآخرون، علم النفس ومشكلات الصناعة، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، .1996

24- محمد نجيب توفيق، عبد الله محمد بارعة، العلاقات الصناعية في الشركات والمؤسسات العامة، مكتبة القاهرة، القاهرة، .1966

25- عامر خضير الكبيسي، إدارة الموارد البشرية في الخدمة المدنية، المنظمة العربية للتنمية الإدارية،القاهرة،مصر،2005.

26- محمد شحاتة ربيع، أصول علم النفس الصناعي، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع ، القاهرة ، ط3 ، 2007 .

27- عبد الفتاح محمد دويدار ، أصول علم النفس المهني و تطبيقاته، دار النهضة العربية للطباعة و النشر ، بيروت ، لبنان ، 1995 .

28- عبد الرحمان عيسوي، دراسات في علم النفس المهني والصناعي، دار المعرفة الجامعية ، الأزارطية ، 1996 .
29- حمدي ياسين و آخرون ، علم النفس الصناعي و التنظيمي بين النظرية و التطبيق ، دار الكتاب الحديث ، ط1 ، 1999 .
30- طارق كمال ن علم النفس المهني و الصناعي ، مؤسسة شباب الجامعة ، الإسكندرية ، 2007 .
31- فرج عبد القادر طه ، علم النفس الصناعي و التنظيمي ، دار قباء للطباعة و النشر و التوزيع ، القاهرة ، ط 9 ، 2001 .
32- عمر وصفي عقيلي ، إدارة القوى العاملة ، دار زهران للنشر و التوزيع ، عمان ، 1996 .
33- جاري ديسلر، إدارة الموارد البشرية، ترجمة محمد سعيد عبد المتعال، مراجعة عبد المحسن عبد المحسن جودة، دار المريخ للنشر، المملكة العربية السعودية، 2003.
34- محمد عبد المتولي ، علم الاجتماع في ميدان العمل الصناعي ، الدار العربية للكتاب ، طرابلس ، 1984 .
35- عبد الرحمان عيسوي،علم النفس والإنتاج،مؤسسة شباب الجامعة،القاهرة، 1968.
36- سليم نعامة ، مشكلات العمل و الإنتاج في المؤسسات الصناعية ، مطبعة عكرمة ، دمشق ، سوريا ، 1991 .
37- عباس محمود عوض ، حوادث العمل في ضوء علم النفس ، دار المعارف ، مصر ، 1985 .
38- مصطفى عشوي ، أسس علم النفس الصناعي و التنظيمي ، المؤسسة الوطنية للكتاب ، الجزائر ، 1992 .
39- نادية محمد السيد عمر، علم الاجتماع الطبي" المفهوم و المجالات"، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، .2003
40- محمود العقايلة، الإدارة الحديثة للسلامة المهنية، دار الصفاء للنشر و التوزيع، عمان، ط2، .2002
41- عبد الله بدر عبد الله، نفسية العامل و دوران الآلة، دار الكتاب للطباعة والنشر و التوزيع، القاهرة، .1969

42- محمد مسلم، مدخل إلى علم النفس العمل، دار قرطبة للنشر و التوزيع، المحمدية الجزائر، ط 1، 2007.
43- هرجس ملاك، سيكولوجية الإدارة و الإنتاج، الدار العربية للكتاب، طرابلس 1983.
44- صبره محمد علي و آخرون، سيكولوجية الصناعة، دار المعرفة الجامعية، الأزارطية، 2004.
45- عبد الرحمان عيسوي، سيكولوجية العمل و العمال، دار الراتب الجامعية، بيروت، لبنان، 1978.
46- عبد المحي صالح محمود صالح، الخدمة الاجتماعية و مجالات الممارسة المهنية، دار المعرفة الجامعية، مصر، 2002.
47- عمار بوحوش ، محمد محمود الذنيبات ، مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث ، ديوان المطبوعات الجامعية ، بن عكنون ، الجزائر ، ط2 منقحة ،1999 .
48- محمد شفيق ، البحث العلمي ، الخطوات المنهجية لإعداد البحوث الاجتماعية المكتب الجامعي الحديث ، الاسكندرية ، 1985 .
49- محمد عبيدات وآخرون ، منهجية البحث العلمي "القواعد والمراحل والتطبيقات"، دار وائل للطباعة والنشر ، عمان ، الأردن ، ط2 ، 1999 .
50- أحمد عياد، مدخل لمنهجية البحث الاجتماعي، ديوان المطبوعات الجامعية بن عكنون ، الجزائر، 2006.
51- ذوقات عبيدات وآخرون ، البحث العلمي "مفهومه ، أدواته ، أساليبه"، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن، ط7، 2001.
52- حسن منسي، مناهج البحث التربوي، دار الكندي للنشر والتوزيع، الأردن،1999.
53- فاطمة عوض صابر ، ميرقرت علي خفاجة، أسس ومبادئ البحث العلمي ، مكتبة ومطبعة الإشعاع الفنية ، الإسكندرية ، مصر ، ط1 ، 2002 .

*** قائمة الكتب الأجنبية:**

54-Jacques le plat et xavier cuny, les accidents du travail, édition "que sais je" ,presses universitaire de France, paris 1974.
55-Institut National d hygiène et de sécurité Article N° 9,statu général du travailleur et prévention des risque professionnel, algerie, 1985.
56-A.R. Francoise ,Manuel d'organisation,edition de L'organisation du travail, France.

57-Jakie Boisseller & Gerard Boué, pratique de sucurité dans l'entreprise, les édition d'organisation, France, 1977.
58-Encyclopédie de medcine , hygiene Sécurité du Travail, Volume A,K, Bureau Internationale du travaial,Geneve,1976.
59-Said Tasi, Les accident du travail et les maladie professionnelles, la revue de C.E.N.E.P, Aspect économique de la santé en Algérie, Alger, 1984.
60-Grand Larousse Encyclopédique, N6,T6, Librairie Larousse, parie, 1963.

*** مواقع الانترنيت:**

61- www.Tootshamy.com,15-11-2008,6 ^{H} :38.
62- www.4 shared.com,13-01-2009, 07^{H}:23.
63- www.Almostafa.com,13-01-2009,07 ^{H}:08

*** قائمة الرسائل الجامعية:**

64- دقيش خندودة، الوعي الوقائي لدى العمال المنفذين وعلاقته بحوادث العمل رسالة ماجستير غير منشورة، قسم علم النفس وعلوم التربية، جامعة منتوري قسنطينة، 2006.

65- فوزية براح، تقييم العملية التدريبية بالمؤسسة الجزائرية من خلال اتجاهات المتدربين، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم علم النفس وعلوم التربية، جامعة منتوري قسنطينة، 2005-.2006.

66- قرين علي، الأمن الصناعي "دراسة حالة المؤسسة الوطنية للعدانة وتحويل المعادن غير الحديدية"، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم الاقتصاد، جامعة منتوري ، قسنطينة، 2003-2004.

67- مرابط اليامنة ، التكنولوجيا وإصابات العمل، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم علم الاجتماع ،جامعة قسنطينة ، .1988

68- سملالي يحضية ، دراسة أثر حوادث العمل على الكفاية الإنتاجية و فاعلية نظام الوقاية في المؤسسة الصناعية، رسالة ماجيستير غير منشورة ، قسم الاقتصاد ، جامعة الجزائر ، 1994 -1995.

69- مصطفى بلعيد ، عوامل ضعف الإنتاج في المؤسسة الجزائرية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، قسم الاقتصاد ، جامعة الجزائر ، 1986.
70- إسعادي فارس، مساهمة في دراسة أثر مــرض الربــو علــى التوافــق المهنــي لدى العاملين في المؤسسات الصناعية، رسالة ماجســتير غيــر منشــورة، قســم علــم النفس، جامعة منتوري قسنطينة، 2006-2007.

الملاحق

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الإخوة منتوري – قسنطينة

كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية — التخصص: عمل وتنظيم

قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطفونيا — المستوى: ماجستير

استبيـــــــــان

الرجـــاء الإجابـــة علـــى أســـئلة هـــذا الاســـتبيان - التـــي تـــدخل فـــي إطـــار إعـــداد رسالة ماجســـتير فـــي علـــم الـــنفس تخصـــص عمـــل وتنظـــيم والموســـومة " بدراســـة مســـاهمة الأمن الصناعي في الوقاية من إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية".

وذلك بدقة وتركيز مع وضع علامة (x) أما الخيار المناسب من الخيارات الموضـــوعة أمـــام كل سؤال من أسئلة الاستبيان.

مـــع ضـــرورة الإجابـــة علـــى جميـــع أســـئلة الاســـتبيان ، وذلـــك لضـــمان دقة وموضوعية النتائج.

أخـــي العامـــل إن المعلومـــات التـــي ســـتدلون بهـــا ســـتبقى فـــي كنـــف الســـرية ولن تستغل إلا لأغـــراض علميـــة.

وشكرا مسبقا عن تعاونكم الصادق

إعداد الطالب:

- دوباخ قويدر

أشرف عليه الأستاذ الدكتور:

- شلبـــي محمـــد

في السنة الجامعية: 2008 – 2009

المحـــور الأول: مدى استفادة العمال من خلال مشاركتهم في التدريب الخاص بمجال الأمن الصناعي لوقايتهم من إصابات حوادث العمل .

1- العلاقة بين مواضيع التدريب وحوادث العمـــل كانت:
- وثيقـــــــــة ☐
- وثيقة نوعا ما ☐
- ليست وثيقـــة ☐

2- مواضيـــــــــــع التـــــدريـــب كـــــانـــت:
- واضحـــــة ☐
- واضحة نوعا ما ☐
- غير واضحة ☐

3- أتاحت لكم مواضيع التدريب فرصة التعرف عن حوادث العمل:
- نعـــــــــم ☐
- لا ☐

4- حقق لكم التدريب من خلال مجابهة حوادث العمل :
- الاستقرار ☐
- الارتباك ☐
- لم يحدث شيء ☐

5- أدت مشاركتكم في التدريب إلى تعلم أساليب تدخلية :
- فعالـــــــة ☐
- غير فعالة ☐

6- المعلومات المتحصل عليها حول حوادث العمل بعد المشاركة في التدريب كانت:
- مفيدة ☐
- مفيدة نوعا ما ☐
- غير مفيدة ☐

7- تغيرت سلوكاتكم بعد المشاركة في التدريب نحو :
- الأحســـــن ☐
- الأســـــوأ ☐
- لم تتغير ☐

8- أصبحت اتجاهاتكم نحو العمل بعد المشاركة في التدريب :
- إيجابيـــة ☐
- سلبيــــة ☐
- لم تتغير ☐

9- أصبحت أخطاء العمل بعد المشاركة في التدريب :
- كثيـــرة ☐
- قليلـــة ☐
- نـــادرة ☐

10- أصبحت طريقة استعمال وسائل الوقاية من إصابات حوادث العمل بعد المشاركة في التدريب :
- سهلـــــة ☐
- صعبـــة ☐
- لم تتغيـــر ☐

11- المشاركة في التدريب تسهم في الوقاية من إصابات حوادث العمل :
- كثيـــــرا ☐
- قليـــــلا ☐
- لا تسهـــم ☐

<u>المحـــور الثاني:</u> مدى استفادة العمال من خلال مشاركتهم في التدريب الخاص بمجال الأمن الصناعي لوقايتهم من إصابات الأمراض المهنية.

12- العلاقة بين مواضيع التدريب والأمراض المهنية كانت :
- وثيقـــــة ☐
- وثيقة نوعا ما ☐
- ليست وثيقـــة ☐

13- أتاحت لكم مواضيع التدريب فرصة التعرف على الأمراض المهنية :
- نعـــــم ☐
- لا ☐

14- طرأت على أدائكم للعمل بعد مشاركتكم في التدريب :
- تحسينـــات ☐

- صعوبـــــات ☐
- لم يحدث شيء ☐

15- حقق لكم التدريب من خلال مجابهة الأمراض المهنية :
- الاستقـــرار ☐
- الارتبـــاك ☐
- لم يحدث شيء ☐

16- أصبحت مزاولتكم للعمل بعد المشاركة في التدريب :
- سهلـــــــة ☐
- صعبـــــــة ☐

17- المعلومات المتحصل عليها حول الأمراض المهنية بعد المشاركة في التدريب كانت :
- مفيـــــــدة ☐
- مفيـــدة نوعا ما ☐
- غير مفيـــدة ☐

18- تتبعون كل الأمور التي تدربتم عليها أثناء العمل :
- دائـــــــما ☐
- أحيـــــــانا ☐
- نـــــــادرا ☐

19- أصبحت طريقة استعمال وسائل الوقاية من إصابات الأمراض المهنية بعد المشاركة في التدريب:
- سهلـــــــة ☐
- صعبـــــــة ☐
- لــم تتغيـــر ☐

20- الأهداف المرجوة من خلال مشاركتكم في التدريب:
- تحققـــــــت ☐
- تحقق الكثير منها ☐
- تحقق القليل منها ☐
- لم تتحقـــــــق ☐

21- المشاركة في التدريب تسهم في الوقاية من إصابات الأمراض المهنية:
- كثيـــــــرا ☐
- قليـــــــلا ☐

- لا تسهـــــم ☐

المحـــور الثالث: مدى استفادة العمال من محتويات أساليب التوعية الوقائية التي توفرها المؤسسة لوقايتهم من إصابات حوادث العمل.

22- للتعرف على مخاطر حوادث العمل أساليب التوعية الوقائية:- ضروريـــــــــة ☐
- غير ضروريـــــة ☐

23- متابعة أساليب التوعية الوقائية بصفة منتظمة : - تجنب حوادث العمل ☐
- لا تجنب حوادث العمل ☐

24- للحفاظ على السلامة الصحية من إصابات حوادث العمل الاعتماد على أساليب التوعية الوقائية:
- مهـــــــــــم ☐
- مهـــــم نوعـــا ما ☐
- غير مهـــــــــم ☐

25- اكتفاء أساليب التوعية الوقائية يوضح مخاطر العمل بصورة:
- كليـــــــــــة ☐
- جزئيـــــــــة ☐
- منعدمـــــــــة ☐

26- وضوح محتويات أساليب التوعية الوقائية يؤدي إلى متابعتها:
- دائـــــــــما ☐
- أحيـــــــــانا ☐
- نـــــــــادرا ☐

27- نجاعة محتويات أساليب التوعية الوقائية توضح مخاطر حوادث العمل بصورة :
- كليـــــــــة ☐
- جزئيـــــــة ☐
- منعدمـــــــة ☐

28- تجعل مرونة محتويات أساليب التوعية الوقائية العامل : - أكثر التزاما بها ☐
- أقل التزاما بها ☐

29- تمكن محتويات أساليب التوعية الوقائية من التعرف عن الحوادث التي تقع أثناء العمل:

- نعـــــــــــم ☐
- لا ☐

30- يساهم الالتزام بمحتويات أساليب التوعية الوقائية من التعرف عن الحوادث التي تقع أثناء العمل:

- كثيـــــــــــرا ☐
- قليـــــــــــلا ☐
- لا يساهـــــــم ☐

<u>المحـــور الرابع:</u> مدى استفادة العمال من محتويات أساليب التوعية الوقائية التي توفرها المؤسسة لوقايتهم من إصابات الأمراض المهنية.

31- للتعرف على مخاطر الأمراض المهنية أساليب التوعية الوقائية:

- ضروريـــــة ☐
- غير ضرورية ☐

32- متابعة أساليب التوعية الوقائية بصفة منتظمة :

- تجنب الأمراض المهنية ☐
- لا تجنب الأمراض المهنية ☐

33- للحفاظ على السلامة الصحية من إصابات الأمراض المهنية الاعتماد على أساليب التوعية الوقائية:

- مهـــــــم ☐
- مهـــم نوعا ما ☐
- غير مهـــــم ☐

34- اكتفاء أساليب التوعية الوقائية يوضح مخاطر الأمراض المهنية بصورة :

- كليـــــــــة ☐
- جزئيـــــــة ☐
- منعدمــــــة ☐

35- نجاعة محتويات أساليب التوعية الوقائية توضح مخاطر الأمراض المهنية بصورة :

- كليـــــــــــة ☐
- جزئيـــــــــة ☐
- منعدمــــــــة ☐

36- تمكن محتويات أساليب التوعية الوقائية من التعرف على الأمراض التي يسببها العمل :

- نعـــــــــــم ☐
- لا ☐

37- تطبق محتويات أساليب التوعية الوقائية أثناء القيام بالعمل: - كلهـــــــا ☐

- بعضهـــا ☐
- لا تطبـــق ☐

38- ينتفع كل العمال بمحتويات أساليب التوعية الوقائية إذا كانت:

- بسيطــــــة ☐
- معمقــــــة ☐

39- يساهم الالتزام بمحتويات أساليب التوعية الوقائية في تجنب إصابات الأمراض المهنية:

- كثيــــــرا ☐
- قليـــــــلا ☐
- لا يساهـــم ☐

ملخص البحـث:

جاءت إشكالية هذه الدراسة كمحاولة للتعرف على مدى مساهمة الأمن الصناعي في الوقاية من إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية ، وذلك بحصر الأمن الصناعي في هذا البحث على وظيفتين هما :

- التدريب الخاص بمجال الأمن الصناعي.
- وضع أساليب التوعية الوقائية.

ومن أجل معالجة هذه الإشكالية والتحكم فيها ميدانيا تم اختيار مؤسسة صناعة الكوابل ببسكرة (E.N.I.C.A.B) مكانا لإجراء الدراسة الميدانية ، ولاختبار فرضيات الدراسة تم الاعتماد على عدة أدوات لجمع المعلومات تمثلت في تصميم استبيان وتوزيعه على عينة البحث المتكونة من 38 عاملا خضعوا لتدريب في مجال الأمن الصناعي بالإضافة إلى الاعتماد على المقابلات الحرة مع بعض العمال، وكذا مسؤول الوقاية والأمن الصناعي بالمؤسسة، كما تم الاعتماد على الملاحظة أيضا.

وبإتباع خطوات المنهج الوصفي تم جمع المعلومات المتحصل عليها وتبويبها ومعالجتها إحصائيا بالاعتماد على النسب المئوية، لاختبار فرضيات البحث، وتم التوصل إلى تحقق جميع فرضيات الإجرائية، ومنه تحقق الفرضية العامة .

وبناءا على النتائج المتحصل عليها، تم وضع مجموعة من التوصيات والاقتراحات، الهادفة للتقليل من إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية، من خلال وظائف الأمن الصناعي.

الكلمات المفتاحية:

الأمن الصناعي ، حوادث العمل ، الأمراض المهنية.

RESUME DE LA RECHERCHE

La problématique de notre recherche se présente comme une tentative qui vise à démontrer la contribution du concept de sécurité industrielle dans la prévention, et des blessures occasionnées par les accidents de travail et des maladies professionnelles. Cependant, pour faire la fonction de la sécurité industrielle, dans notre modeste travail, limitée à deux aspects qui constituent le fil conducteur de notre étude : le premier porte sur l'idée d'une formation spécialisée dans le domaine de la sécurité industrielle, et le deuxième concerne la mise en place des méthodes de sensibilisation préventive.

Ainsi, pour un meilleur examen et une bonne appréciation de notre problématique, notre choix du LE cadre pratique de notre recherche SE porté sur l'entreprise des industries de cables de Biskra(E.N.I.C.A.B-Biskra). (pour la vérification des hypothèses de notre travail en vue de la confirmation ou infirmation plusieurs techniques ont été adoptées : l'élaboration d'un ouvriers qui "38"questionnaire et sa distribution à un échantillon constitué de ont bénéficié d'une formation en sécurité industrielle , entretient avec Desouvriers et de responsables de prévention et de sécurité industrielle dans ladite entreprise .

La, nous avons opté aussi pour la méthodologie descriptive dans la collecte des informations, leurs classifications et leurs traitement statistiques tout en s'appuyant sur les pourcentages qui suffisent à la vérification de la pertinence des hypothèses de notre étude.

Enfin, partant des résultats obtenus qui confirment l'ensemble des hypothèses procédurales: l'hypothèse principale ,un ensemble de recommandations a été préconisées,dont l'objectif est la réduction des blessures occasionnées par les accidents de travail et des maladies Professionnelles , à travers les fonctions de La sécurité industrielle.

Mots clés:

la securite industrielle, accidents de travail, maladies professionnels.

SAMMURY OF RESEARCHE

The issue at hands came as an attempt to know industrial safety measures participate in protecting work accidents and labour illnesses; this happen by limiting the industrial safety measures in two functions which are:

1- Make trainings specialized in industrial safety measures.
2- Put techniques in protection awareness.

In order to solve this problem and control it on field; we have chosen the company of producing cables in Biskra (E.N.I.C.A.B) as a place to make a field study. To test the hypothesis of this study ;any techniques have been taken to gather data, those techniques were designing questionnaires and distribute them on the research sample which consist of 38 workers who have been trained in the industrial safety measures. In addition there were free meetings with some employers and also the responsible of the protection and industrial safety measures in the company. Records, were taken in consideration. By following the steps of the descriptive method they got information then they divided them into chapters then used their rates because they were enough. Counting on the results they found from treating the statistics of the finding to test the hypotheses of the research. They realized the sub-hypotheses which mean the realization of the general hypothesis.

Due to the results, they reached a set of beneficial recommendations and Implication which have been put to reduce work accidents and illnesses by taking appropriate industrial safety measures.

Keywords:

Industrial safety measures, work accidents, labour illnesses.